Niveau(x) d'enseignement: 4 Numéro EDUQ : 8670585
Centre d'intérêt: 570

Réalités canadiennes.

Evaluation de l'impact du "vécu scolaire secondaire" / préparé par Réalités canadiennes ; présenté à [la] Direction des politiques et plans, Ministère de l'éducation. -- Montréal : Réalités canadiennes, 1980.
[161] f. en foliotation multiple ; 30 cm.

Code: MD34-4/MA.

Descripteur(s): Evaluation de projets * Image de l'établissement * Caractéristiques de l'établissement * Opinion du personnel * Evaluation de l'établissement * Secondaire (Ordre d'enseignement)

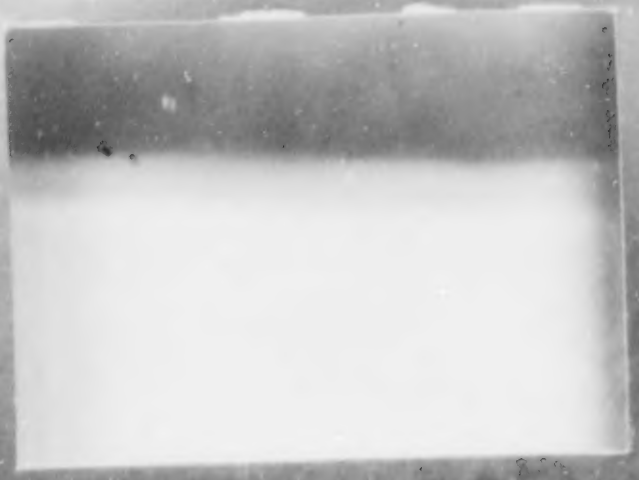
Identificateur(s) de nom: Vécu scolaire (Projet)

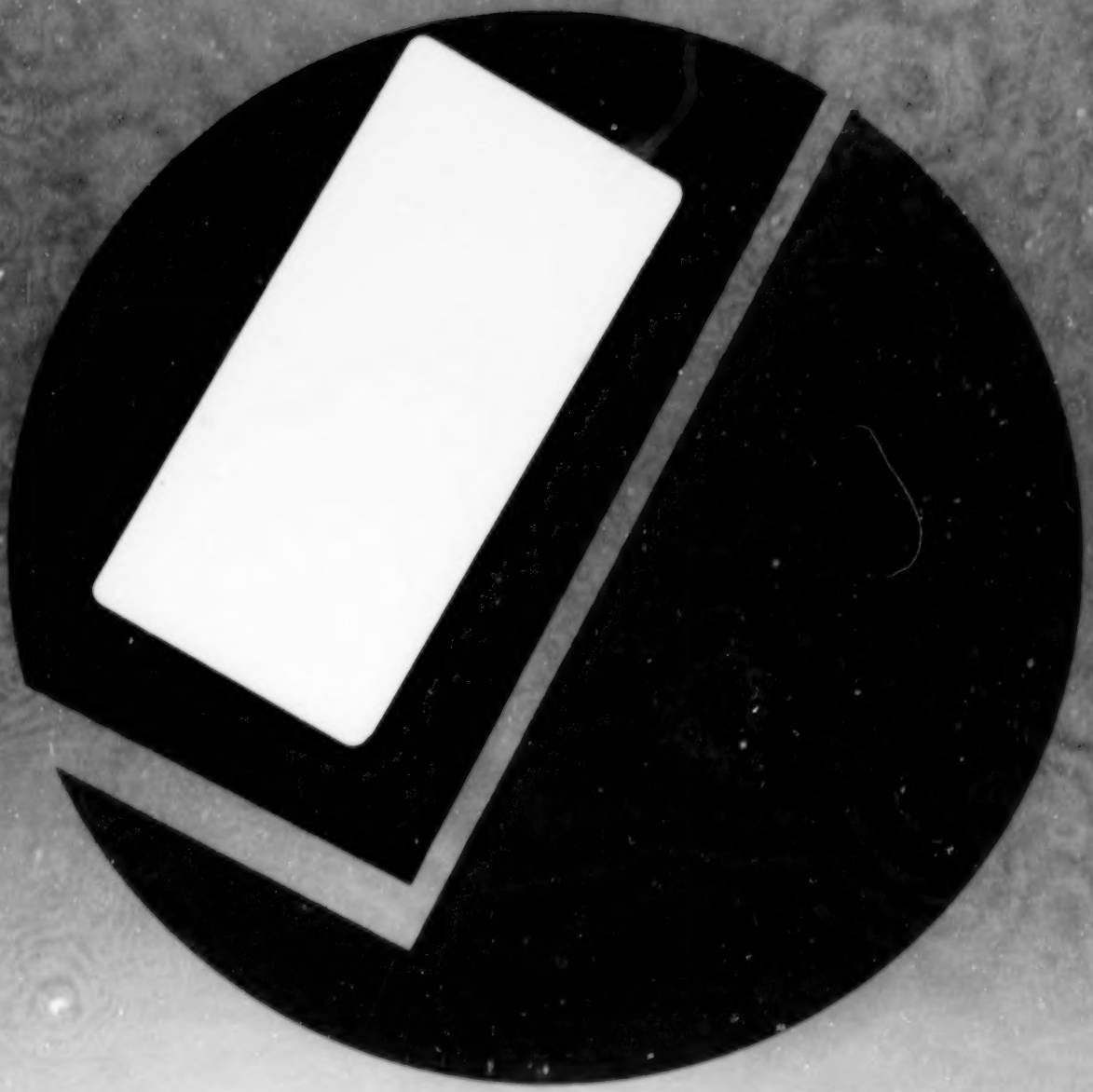
L'objectif global de cette étude est de vérifier l'usage qui est fait du "Vécu scolaire" dans une vingtaine d'écoles secondaires; mesurer l'utilité et l'efficacité du projet dans chacune de ces écoles; savoir si ce projet a suscité des améliorations dans le fonctionnement de ces écoles. Le responsable a visité vingt écoles et interviewé 42 personnes. Les résultats sont présentés en deux temps: 1. un bref rapport-synthèse; 2. un rapport pour chacune des entrevues. Parmi les principaux résultats, on peut noter que; 1. en tant qu'instrument de mesure de la perception de l'élève, le "Vécu scolaire" inspire pleine confiance par son caractère scientifique; 2. aucune école visitée n'a connu de problème pour administrer le questionnaire; 3. la lecture des résultats a posé des problèmes; 4. le plus gros problème soulevé par le "Vécu scolaire" relève de son insertion dans la dynamique de l'école.

Type de document: r

EDUQ 8670585

RÉALITÉS CANADIENNES





RÉALITÉS CANADIENNES

Montréal Vancouver Toronto Ottawa
Division de SK/CF Inc.

- L'entreprise Canadienne la plus importante de recherches de marchés, de recherches sociales et de recherches d'opinion publique.

La compagnie possède à sa disposition:

- des bureaux au personnel compétent à travers le Canada;
- des superviseurs exclusifs des interviews dans toutes les agglomérations urbaines importantes;
- un nombre important d'interviewers travaillant exclusivement pour Réalités Canadiennes;
- le personnel nécessaire à la préparation des données et un service d'informatique;
- un système téléphonique centralisé à travers le pays;
- des emplacements permanents dans les centres d'achats;
- un panel national permanent;
- les facilités pour les interviews de groupe;
- une enquête omnibus régulière.

Ces ressources sont dirigées par plus de 30 recherchistes professionnels dans le but de fournir la solution la meilleure et la plus efficace selon les besoins de recherches. Depuis plus de 30 ans la compagnie est à l'avant-garde de la recherche canadienne sous tous ses aspects méthodologiques.

Il est entendu que toutes les données et tous les documents fournis par Réalités Canadiennes à l'occasion d'une étude qu'elle entreprend sont réservés au client qui a commandé l'étude en question. D'autre part, nos clients qui désirent publier ces documents ou les communiquer à leurs propres clients ou agences ne pourront le faire sous le couvert du nom de Réalités Canadiennes sans avoir obtenu au préalable notre accord par écrit.

02230004

EDUQ 8670585

EVALUATION DE L'IMPACT DU "VECU SCOLAIRE SECONDAIRE"

mai 1980

MD34-4/MA

Préparé par
Réalités Canadiennes

Présenté à:

Direction des Politiques et Plans,
Ministère de l'Education,
Gouvernement du Québec

Québec

Réalités Canadiennes
1390 ouest, rue Sherbrooke
Suite 18
Montréal, Québec H3G 1J9
(514) 842-1734

Réalités Canadiennes, division de SK/CF Inc.

TABLE DES MATIFRES

	Page
AVANT-PROPOS	AP-1
SYNTHESE DES RESULTATS	1
- Sommaire	2
- Détails	3
ANALYSE PAR ECOLE	15
- Ordre de présentation	16
- Textes des analyses	A à T

AVANT-PROPOS

La demande d'offre de services professionnels qui nous était adressée 'in janvier 1980 précisait clairement les objectifs de cette étude et la méthode à suivre.

OBJECTIF GLOBAL

Notre objectif global était de "vérifier l'usage qui a été fait du Vécu Scolaire dans une vingtaine d'écoles secondaires; mesurer l'utilité et l'efficacité du projet dans chacune de ces écoles; (savoir si) ce projet a...suscité des améliorations dans le fonctionnement de ces écoles".

THEMES D'EVALUATION

Concrètement les thèmes alors proposés à l'évaluation étaient les suivants:

- difficultés rencontrées dans le déroulement du projet;
- responsabilités du comité "Vécu Scolaire";
- participation des enseignants;
- émulation-intérêt-consensus suscités par l'expérience;
- relation avec la commission scolaire au cours de l'expérience;
- résultats de l'opération: changements significatifs suscités;
- évaluation de ces changements;
- relation avec le "projet éducatif";
- envergure-utilité du "support technique";
- satisfaction quant à l'ensemble de l'opération.

METHODE D'EVALUATION

a) La méthode suggérée était "l'interview semi-dirigée selon les thèmes à couvrir".

Nous avons effectivement appliqué cette méthode. L'interviewer proposait aux interviewés de suivre le déroulement chronologique de l'opération Vécu Scolaire dans l'école. Sur ce canevas, il pouvait aisément greffer toutes les questions relatives aux objectifs recherchés. Tous les répondants ont accepté ce schéma de discussion.

L'interviewer a été le même pour toutes les interviews. Les entrevues ont eu lieu dans chacune des écoles sélectionnées.

Mis à part le temps nécessaire aux présentations d'usage dans ce genre d'interview, les entrevues ont duré de 1 heure 15 minutes à près de deux heures selon qu'elles se déroulaient avec une seule ou plusieurs personnes.

Les entretiens ont tous été enregistrés sur magnétophone pour l'usage du bureau seulement. La confidentialité a été promise à tous les répondants.

b) L'échantillon total interrogé représente vingt (20) écoles, comme il avait été prévu.

Ces écoles ont été sélectionnées sur une liste de 25 noms établie par les responsables du projet à la Direction des Politiques et Plans. Il s'agit d'écoles qui ont fait passer le Vécu Scolaire entre 1976 et 1978.

Toutes les écoles de la liste à l'exception d'une seule ont été contactées. Par ailleurs, nous avons enregistré deux refus; dans une autre école, il a été impossible de retrouver trace de responsables du Vécu Scolaire; et dans la quatrième, le rendez-vous pris initialement a été reculé par les deux éventuels répondants au-delà des limites de temps imposées à notre travail.

Les vingt écoles interviewées se caractérisent comme suit:

- par région:

. Montréal-Laval-Rive Sud	9
. Québec	3
. Portneuf	3
. Beauce	2
. Iberville	1
. St-Jérome	1
. Vaudreuil	1

- par taille des écoles:

. moins de 1,000 élèves	3
. de 1,000 à 1,500 élèves	5
. de 1,500 à 2,000 élèves	7
. 2,000 et plus	5

- par fonction des personnes interviewées (42 au total):

. directeurs	11
. directeurs-adjoints	7
. directeurs à la vie étudiante	2
. adjoints à la vie étudiante	2
. chefs de groupe	2
. professeurs	9
. animateur à la vie étudiante	1
. animateur en pastorale	1
. conseillers d'orientation	3
. psychologue	2
. infirmière	1
. travailleuse sociale	1

PRESENTATION DES RESULTATS

Nous présentons les résultats en deux temps, comme nous le précisait la demande d'offre de services professionnels, à savoir:

- Un bref rapport-synthèse;
- Un rapport pour chacune des interviews, soit 20 analyses.

INTERPRETATION DES RESULTATS

Bien que nous n'ayons aucune raison de mettre en doute la représentativité face au Vécu Scolaire des personnes effectivement interviewées, nous rappelons que nous n'avons pu contacter dans chaque école toutes les personnes impliquées dans l'expérience. Certaines avaient quitté l'école depuis, d'autres n'étaient pas libres pour notre interview, de sorte que dans la majorité des écoles nous n'avons recueilli l'opinion que d'une seule

personne. De plus la personne disponible pour l'interview n'était pas toujours la plus impliquée dans l'expérience passée. Les interviewés eux-mêmes en avaient conscience.

D'autre part, la taille de l'échantillon est relativement petite. Ces limites étaient prévisibles avant même de s'engager dans l'étude. Elles sont inhérentes à beaucoup d'études de ce genre. Nous éviterons donc de tirer des conclusions quantitatives pour nous attarder à ce qui fait le bien fondé d'une recherche de type qualitatif.

SYNTHESE DES RESULTATS

SOMMAIRE

La Perception de l'instrument

1..... inspire pleine confiance

2..... deux points mineurs

L'Administration du Questionnaire

3..... sans problème

4..... documents...au point

5..... rôle de la personne-ressource

La Lecture des Tableaux d'ordinateur

6..... a posé des problèmes

7..... devrait orienter vers l'essentiel

L'Insertion du Vécu Scolaire

8..... est le gros problème

9..... les facteurs de succès:

a) Une bonne information....

b) Un engagement effectif....

c) Un Comité...communicateur

d) Une intention délibérée d'insérer le V.S...

e) Un climat social non perturbé

f) Une planification bien contrôlée

Le rôle de la personne-ressource

10..... a été positif et déterminant

11..... quelques-unes de ses fonctions

Un nouveau Vécu Scolaire?

12..... les avis sont partagés

13..... Trois Vécu Scolaire en parallèle

14..... Un Vécu Scolaire en deux volets

15..... Une banque de questions

Vécu Scolaire et Commission Scolaire

16..... relations formelles

SYNTHESE DES RESULTATS

LA PERCEPTION DE L'INSTRUMENT

1- En tant qu'instrument de mesure de la perception des élèves, Le Vécu Scolaire inspire pleine confiance par son caractère scientifique. Comparé à d'autres instruments proposés par le MEQ, il se situerait, selon nous, bien au-dessus sur l'échelle d'appréciation portée à son égard par les personnes "utilisatrices".

2- Deux questions d'importance très mineure se cachent cependant derrière cette appréciation, auxquelles il conviendrait selon nous de répondre: 1) la formulation de certaines questions n'est-elle pas tendancieuse, c'est-à-dire qu'elle inciterait sans le vouloir le répondant à aller dans un sens plutôt que dans l'autre? 2) la mesure obtenue sur l'ensemble de la perception est-elle juste, ou encore donne-t-elle partout les mêmes résultats? comme d'aucuns le disent.

L'ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE

3- Aucune école visitée n'a connu de problème pour administrer le questionnaire: échantillonnage et passation des questionnaires. Les documents d'une part sont satisfaisants sur ce point, bien qu'un peu longs à parcourir; et les personnes-ressources d'autre part se sont montrées de fait compétentes et disponibles. Dans quelques cas, la personne-ressource a rendu inutile l'utilisation des documents.

4- Les documents pourraient, croyons-nous, être gardés tels quels. Peut-être gagneraient-ils s'ils étaient moins volumineux ou encore si des points de repère étaient mieux mis en relief pour que le lecteur soit certain de n'avoir à lire que ce qu'il cherche.

5- Le rôle de la personne-ressource comme guide dans l'administration de l'étude pourrait être gardé tel qu'il a été réalisé dans les faits.

LA LECTURE DES TABLEAUX D'ORDINATEUR

6- La lecture des résultats a posé des problèmes à toutes les écoles, plus ou moins importants. Toutes en sont venues à bout, cependant.

Quand le lecteur des tableaux d'ordinateur était une personne familière avec des chiffres, en particulier moyennes et pourcentages, le problème a été seulement du grand nombre de pages à déchiffrer.

Dans les autres cas (ce qui est peut-être la majorité), il y a, en plus du grand nombre de pages à déchiffrer, la difficulté de compréhension de chaque mention. Le volume de travail occasionné par ce "décryptage" a laissé l'impression, une fois l'expérience passée, d'un pourcentage trop grand de perte de temps.

7- Il conviendrait d'aider ce type de lecteur à arriver droit à <u>l'essentiel pour lui</u>. Nous voulons dire que le guide d'interprétation ne rend pas tel quel le service dont ce lecteur a besoin. Le guide donne toutes les explications, mais le lecteur cherche ce qui caractérise ses résultats à lui. Seule une synthèse, ou plutôt une explicitation, des résultats de <u>son</u> école l'intéresse. Il veut trouver vite et sans erreur les quelques points saillants.

Ce travail, les écoles l'ont fait, plus ou moins d'ailleurs, "en suivant le guide". Mais l'étape (qui a duré un mois à un mois et demi, dans la plupart des cas) devrait être singulièrement raccourcie. Qui s'en chargerait: la personne-ressource? un spécialiste disponible à cet effet? une section supplémentaire adéquate, ajoutée aux tableaux d'ordinateur? ou autre. A notre avis, cette compilation est, de tout le travail occasionné par le Vécu Scolaire, la partie qui pourrait facilement être confiée à un "étranger"(!).

L'INSERTION DU VECU SCOLAIRE

8- Le plus gros problème soulevé par le Vécu Scolaire relève de son intégration dans l'école, c'est-à-dire de son insertion dans la dynamique de l'institution.

Certaines écoles, environ un tiers de celles que nous avons visitées, ont très bien réussi à "digérer" l'expérience pour leur profit. Elles ont été jusqu'à utiliser les résultats, en s'y référant explicitement.

Un autre tiers a fait l'étude attentive des résultats, n'a pas utilisé formellement les résultats, mais l'attitude générale des divers responsables concernés est désormais changée.

Le dernier tiers serait représenté par les écoles qui sont restées au stade de l'interprétation, soit par détermination, soit à cause des circonstances. Dans quelques cas, le Vécu Scolaire a servi de catalyseur à un conflit latent entre la Direction et le corps professoral.

9- Sur le plan de l'insertion du Vécu Scolaire dans l'école, plusieurs facteurs contribuent au succès de l'opération:

a) Une bonne <u>information dès le départ et tout au long du déroulement de l'expérience</u> de tous les principaux secteurs de l'école (Direction, Professeurs, Professionnels non-enseignants, Elèves, Parents), mais tout particulièrement de la Direction et des Professeurs.

Dans plusieurs écoles visitées, l'information des professeurs, préalable au test, a été nettement déficiente. La personne-ressource est ici concernée, mais aussi les medias qui vont <u>directement</u> aux professeurs. Informeq de son côté semble avoir joué un rôle d'information préalable parfaitement efficace auprès des Directeurs.

Au cours de l'expérience, l'information sur les étapes accomplies doit sans cesse être diffusée par les moyens du bord. Mais aussi un des rôles des divers représentants du Comité du Vécu Scolaire serait de répercuter les nouvelles dans leur famille respective.

b) Un <u>engagement effectif des divers secteurs de l'école</u> (Direction, Professeurs, Professionnels, Elèves, Parents), du moins par le truchement de leurs représentants désignés et chacun relativement à ses fonctions dans l'école et à sa disponibilité.

Parmi les personnes engagées, la présence de la Direction est indispensable. Même si elle n'en assume pas le leadership, elle devrait avoir accepté loyalement l'expérience et le faire savoir aux autres secteurs. Par contre, le Vécu Scolaire ne devrait jamais être endossé comme l'instrument de la seule Direction.

Tous les professeurs ne peuvent évidemment pas s'engager au même degré. Leurs représentants devront être crédibles. Ce qui est plus difficile à obtenir si, par exemple, ces représentants au sein du Comité du Vécu Scolaire sont des volontaires.

Une des clés du succès du Vécu Scolaire pour une école réside dans la coordination Direction-Professeurs. En fait, il ne s'agit pas là d'un cas d'exception. Nombreuses sont les occasions où l'administration d'une école requiert cette coordination. Mais une particularité du Vécu Scolaire est son ampleur dans l'investigation comme dans le temps. Là où les relations Direction-Professeurs sont trop tendues, le Vécu Scolaire n'est pas opportun. Il nous semble que les représentants du Ministère devraient, avant d'accorder le Vécu Scolaire à une école, s'assurer qu'il n'existe pas d'oppositions systématiques entre Direction et Professeurs.

C'est parmi les Professeurs que l'on devrait trouver les meilleurs spécialistes pour la lecture des tableaux de résultats.

L'engagement des professionnels non enseignants devrait être à l'image de la place effective qu'ils tiennent par ailleurs dans

l'école. Mais en aucun cas ils ne devraient se substituer aux professeurs, même sous le prétexte de leur épargner du temps.

L'engagement des élèves (autre que la passation des questionnaires, bien sûr) et celui des parents sont souhaitables, bien que non nécessaires. Il s'agit là en fait d'une question d'opportunité selon les habitudes déjà établies dans l'école, de capacité et de disponibilité.

c) Un Comité du Vécu Scolaire plus communicateur qu'exécutant.

L'illustration la plus parlante de l'engagement est le rôle du Comité du Vécu Scolaire.

Dans les faits, rares sont les cas où tous les membres du Comité ont été désignés dès la prise de conscience du Vécu Scolaire. Rares aussi sont les cas où le Comité a gardé du début à la fin les mêmes personnes. Chaque étape du Vécu Scolaire exige en effet des tâches temporaires et spécifiques. Par exemple, l'information préalable doit toucher tous les membres, mais l'administration du questionnaire et la première lecture des tableaux sont des tâches très spécialisées pouvant même être assumées par des personnes hors du Comité.

Le Comité devrait être parfaitement représentatif des divers corps de l'école. Son rôle essentiel serait triple: diffuser régulièrement les informations aux secteurs représentés, animer le dialogue suscité par les étapes du Vécu Scolaire dans les

divers milieux, et retourner les informations de la base vers le Comité pour proposer à qui de droit les actions à décider. Bref plutôt qu'un rôle d'exécutant, nous lui verrions un rôle de communicateur.

d) Une intention délibérée de la part des responsables de l'école d'insérer les résultats du Vécu Scolaire dans un plan d'ensemble pour l'école.

Dans les raisons de faire passer le Vécu Scolaire se trouve une partie de son succès et de son échec.

Certains responsables d'écoles ont un plan d'action pour faire cheminer leur école. Le Vécu Scolaire leur est apparu comme un moyen de contribuer à la construction de l'ensemble. Il en est ainsi quand l'expérience a été intégrée au Projet Educatif (ce qui est la minorité des cas, notons-le).

A l'inverse, les écoles qui utilisent le Vécu Scolaire pour le seul but de connaître la perception des élèves, ou pour le seul motif de s'auto-évaluer, courent le risque de piétiner. A vrai dire, le Vécu Scolaire n'y est pour rien si certaines écoles n'ont pas de plan d'action. Mais, puisque de par sa nature, il est global plus que ponctuel, qu'il mesure l'écho plus que le son, le Vécu Scolaire n'indique pas d'actions à faire.

e) Un climat social non perturbé au sein de l'école.

Il est à peine besoin de rappeler, car la plupart des responsables d'écoles le sentent d'instinct, qu'un Vécu Scolaire est inopportun dans une école qui vit des conflits d'ordre syndical, par exemple à la suite du renouvellement des conventions collectives.

f) Une planification dans le temps bien contrôlée.

Bon nombre d'écoles n'ont pas su maîtriser la planification de l'opération par rapport au temps de l'année scolaire. La cause principale est que le délai pour réaliser la lecture des résultats fut de beaucoup supérieur à ce qui avait été prévu ou attendu. Quelques écoles ont voulu absolument donner des résultats avant la fin de l'année scolaire, au prix d'un très gros effort, tandis que d'autres ont remis le travail à l'année suivante.

Il conviendrait que les écoles en soient bien conscientes quand elles s'engagent.

Tant pour l'organisation matérielle que pour le maintien du courant soulevé par le passage du Vécu Scolaire, l'idéal serait de procéder à l'information et aux préparatifs d'administration avant Noël, de faire passer le questionnaire en janvier, d'avoir les résultats en février.

Signalons que les délais pour le traitement informatique est apparu raisonnable à la grande majorité des personnes interviewées. Ils gagneraient à être raccourcis d'une semaine ou deux, car le temps d'attente, on le sait, est psychologiquement long et "démobilisant".

LE ROLE DE LA PERSONNE-RESSOURCE

10- Lors de l'expérience vécue par les écoles contactées, la personne-ressource a joué un rôle positif déterminant. Elle a été appréciée pour sa compétence et, à une exception près, sa disponibilité.

Son rôle tel quel demeure, à notre avis, indispensable même dans le cas d'écoles qui veulent refaire le Vécu Scolaire.

11- Il conviendrait sinon d'étendre son rôle, du moins d'insister sur quelques-unes de ses fonctions :

- L'information aux divers secteurs de l'école, surtout aux professeurs et pas seulement aux seules personnes qui ont fait la demande du test.

- L'assistance pour la planification dans le temps des différentes étapes.

- Le jugement à porter sur la communication en général dans l'école qui demande le Vécu Scolaire. Par exemple si la communication est bloquée entre Direction et Professeurs, la personne-ressource devrait pouvoir refuser le Vécu Scolaire tant que les problèmes de base ne sont pas résolus.

- L'aide pour déterminer dès le départ l'insertion des objectifs du Vécu Scolaire dans un plan d'ensemble, c'est-à-dire le rôle du Vécu Scolaire pour la dynamique de l'école.

- L'assistance directe ou indirecte par personne désignée, pour la lecture appliquée à l'école des tableaux. Nous le disions plus haut, le travail de lecture a été considérable. Les documents et la personne-ressource indiquent comment lire les tableaux, mais ne les lisent pas "pour vous", ne font pas le travail. Ici, pour les écoles qui le désireraient, la personne-ressource pourrait faire faire la lecture appliquée et préparer les tableaux adéquats.

UN NOUVEAU VECU SCOLAIRE?

12- Sur l'ensemble des écoles visitées, trois ou quatre envisagent le renouvellement de l'expérience ou l'ont même déjà fait. Elles le feront en suivant le même modèle mais pensent gagner cette fois beaucoup de temps, en particulier sur l'information et sur l'analyse des tableaux.

Trois ou quatre autres écoles trouvent inopportun de reparler du Vécu Scolaire, parce qu'il n'a rien apporté à l'école, ou qu'il n'a connu aucune suite. Quelle que soit sa formule, la décision est prise.

Les autres envisagent le Vécu Scolaire comme une possibilité. Habituellement elles suivraient le même modèle.

De part et d'autre pourtant des variantes au Vécu Scolaire ont été envisagées.

13- Trois Vécu Scolaire en parallèle.

Quelques écoles ont fait passer déjà un questionnaire inspiré du Vécu Scolaire-Elèves, aux Parents et aux Professeurs. D'autres écoles l'ont souhaité.

La suggestion mérite d'être étudiée, croyons-nous. Certes toutes les écoles n'ont pas fait preuve de maîtrise d'un seul Vécu Scolaire, mais, la première expérience ayant instruit, certaines pourraient réussir cette fois, même un travail plus vaste. Par ailleurs, les quelques écoles qui l'ont déjà fait trouveraient utiles de s'assurer, pour les professeurs et les parents, d'une méthode aussi valide que celle des élèves et en tout cas comparable.

Elle nécessiterait évidemment une mise au point technique des plus précises pour l'interprétation des résultats.

14- Un Vécu Scolaire en deux volets: perception-désir.

Il s'agirait de doubler le contenu du questionnaire actuel: la section sur la perception est maintenue, une section en parallèle sur les désirs serait créée. A l'analyse, la différence entre perception et désir servirait d'indice pour les actions à entreprendre.

Quelques partisans de cette méthode mais aussi des détracteurs se sont manifestés. L'objection fondamentale est de savoir comment interpréter les "désirs" d'une population d'élèves...

15- Une banque de questions.

Plusieurs écoles ont gardé le souvenir que le Vécu Scolaire livrait beaucoup d'informations superflues.

Pour une nouvelle expérience, elles n'auraient besoin que de quelques dimensions, ou encore voudraient insérer des dimensions spécifiques créées pour la circonstance et à leur seul usage.

Si la validité de l'expérience Vécu Scolaire n'est pas détruite, de telles solutions méritent d'être envisagées. En cas contraire, il conviendrait peut-être d'allonger la liste possible des questions libres.

Il nous semble que la banque de questions devrait être au moins retenue pour fournir des questions libres, que certaines écoles peinent à trouver et à formuler.

VECU SCOLAIRE ET COMMISSION SCOLAIRE

16- Pour la très grande majorité des personnes contactées, il n'existe pas d'objections à ce que la commission scolaire reçoive les résultats de l'étude.

ANALYSE PAR ECOLE

ORDRE DE PRESENTATION DES ECOLES

ANALYSES DES INTERVIEWS	Lettre de Référence
Ecoles	
Des Appalaches Ste-Justine	A
Polyvalente St-Raymond St-Raymond	B
Polyvalente Donnacona Donnacona	C
St-Marc des Carrières Portneuf	D
Polyvalente Benoit-Vachon Ste-Marie de Beauce	E
Louis Jolliet Québec	F
Jean-François Perrault Québec	G
Samuel de Champlain Giffard	H
Polyvalente St-Jérôme St-Jérome	I
St-Maxime Chomedey	J
Mont-de-la-Salle Laval-des-Rapides	K
Horizon-Jeunesse Auteuil	L
Vaudreuil Vaudreuil	M
Antoine-Brossard Brossard	N
Marcel Landry Iberville	O

...2/

/2...

Ecoles	Lettre de Référence
Pointe-aux-Trembles ..... Pointe-aux-Trembles	P
Dalbé-Viau ..... Lachine	Q
Georges-Vanier ..... Montréal	R
Lucien Pagé ..... Montréal	S
Louis-Joseph Papineau ..... Montréal	T

ECOLE: STE-JUSTINE
Dorchester

INTERVIEW

. Date: Le 18 avril 1980

. Personnes interrogées: 2- Le Directeur qui avait déjà cette fonction à l'époque du V.S.

[illegible] son adjoint, qui à l'époque du V.S. était nouveau venu dans l'école.

. Remarques:

RÉSUMÉ

La Direction tenait à faire passer le V.S. Elle a su, par l'intermédiaire de ses chefs de groupes, faire admettre l'idée par les profs.

La composition du Comité du V.S. a varié selon trois grandes étapes. Au début, pour les tâches administratives, la direction fournit le gros du travail. Ensuite, à la lecture des résultats, elle est encore présente mais appuyée de quelques profs considérés comme compétents pour lire les chiffres. Enfin, lors de la recherche d'actions, l'équipe s'est un peu élargie....

Le V.S. a apporté un changement net dans la mentalité des profs qui acceptent de prendre en charge des responsabilités autrefois prises par la Direction.

Ensuite, il a déclenché sinon directement du moins par le biais, des actions pour l'encadrement des élèves.

L'expérience est considérée comme un succès.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Lors d'une réunion à la C.S., le principal en est informé.	
2- Recherche d'informations	Le directeur fait venir la documentation.	
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	Une personne du Ministère vient en parler au Directeur et à ses adjoints.	

3- Prise de décision A- Circonstances	Le Directeur en parle aux chefs de groupe, qui sont intéressés par l'expérience. Ceux-ci en parlent à leurs profs. et ensuite répondent qu'ils sont intéressés.	La direction a fait sentir que si les profs. refusaient, elle ne leur en tiendrait pas rigueur.
B- Objectifs visés	Connaître nos forces et nos faiblesses. C'était le souci de la direction. Il a été partagé plus tard par les profs.	
C- Implication des professeurs....	Les profs. ont été avisés et, dès le début, mis en garde contre toute interprétation hâtive des résultats à venir. C'est la personne-ressource qui en parle aux profs.	L'intervention de la personne-ressource auprès des profs. est assez judicieuse.
des élèves		Elle permet de répondre--plus objectivement--aux points d'interrogation: évaluation de l'école? ampleur de la diffusion des résultats?
des parents	Les parents n'ont pas été informés avant.	Les non-enseignants ont été impliqués (par la personne du conseiller d'orientation) dans le Comité du V.S.

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Présence de la direction.
Choix par le directeur de profs. jugés par lui représentatifs, et intéressés à ce projet, dans l'intention de laisser ces profs. communiquer leurs intérêts aux autres profs.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Le Comité comprend le principal, l'adjoint (le nouveau venu dans l'école-et qui sera chargé surtout de la lecture des résultats), et le conseiller d'orientation.

Quand les tableaux sont arrivés, le Directeur a "choisi" quelques profs. pour aider à la lecture des tableaux.

Enfin, à la rentrée suivante, un autre comité va reprendre les résultats pour en sortir des propositions d'action.

Les tâches du Comité du V.S. sont bien différentes pour l'administration du questionnaire et pour la lecture des résultats et pour la diffusion de la synthèse.

Les personnes appelées à en faire partie doivent-elles être les mêmes pour ces trois étapes? Si NON, comment faut-il articuler la permanence du Comité.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource		
C- Echantillonnage		
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu	Passés en avril-mai.	L'idéal est de tout faire - y compris utilisation des résultats - la même année. Il faudrait faire passer le questionnaire fin janvier-et avoir les tableaux aussitôt.
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires		
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -		

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		Les grilles d'analyse sont "précieuses".
B- Personne-Ressource		
2. Délais-Période	Tableaux de retour vers la fin de l'année. D'où décision sera prise de remettre le suivi à l'année d'après.	
3. Lecture des tableaux	Le travail demandé a été beaucoup plus gros que prévu.	
A- Par qui	Par le directeur, son adjoint et le conseiller d'orientation en premier lieu.	
B- Comment	Les profs. "choisis" par la Direction) travaillent avec l'adjoint et le conseiller. Ce dernier produit un tableau de synthèse qui sera diffusé aux profs. "un tableau plus compréhensible que les chiffres". Il indique les points les plus faibles et les plus forts.	Pour les profs, cela s'est fait lors de temps supplémentaire. Idéalement, il faudrait y mettre une personne à plein temps.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

Le comité a présenté une sélection des résultats, mais les profs. pouvaient consulter les tableaux en leur entier. Les profs. sont mis au courant -à la fin de l'année- lors d'une journée pédagogique. Décision est prise d'en trouver des actions à la rentrée suivante. Choix d'un comité des profs. "choisis" qui y travailleront "l'année prochaine".

Les parents au sein d'un comité d'école ont été avisés.

La remise à l'année d'après apporte toujours des difficultés de "reprise en mains". Ici on a réussi à remettre le V.S. en marche, parce que, peut-être, l'équipe a été formée dès la présentation des résultats.

2. Interprétation

A l'automne, le Directeur adjoint a rencontré par groupe les élèves pour leur annoncer le changement équipe-degré, comme suite du V.S. Certains points ont surpris, surtout la similitude des résultats d'un niveau à l'autre, l'écart étant beaucoup moins grand que prévu.

3. Utilisation

Le ler souci de la direction était d'éviter une trop grande complaisance face aux résultats positifs et un arrêt de démarche de perfectionnement.

L'année suivante, le comité pour l'action retient deux points: activités et communications. (le comité a beaucoup travaillé 30 à 35 heures en cumulant).

Chacun de ces 2 points a été l'occasion d'une action adoptée dans des assemblées générales: davantage de temps consacré aux activités; instauration du tutorat, établissement des chefs-degrés en remplacement des chefs de groupe matière.

L'expérience du V.S. a eu l'énorme avantage de réveiller l'initiative des profs. Ex: aujourd'hui ce sont eux (et non plus la direction) qui invitent les parents à venir discuter de leurs enfants. La mentalité n'est plus la même.

ECOLE: ST-RAYMOND DE PORTNEUF

INTERVIEW

. Date: Le 17 avril 1980

. Personnes interrogées: 4- La travailleuse sociale.
L'infirmière
Le Conseiller en orientation
Le Directeur (qui au moment du V.S.
était directeur de la Vie Etudiante)
C'est ce dernier qui semble le
vrai animateur de l'expérience V.S.
Les autres semblent avoir été plutôt
des exécutants de tâches.

. Remarques:

RÉSUMÉ

Le V.S. est, à juste titre sans doute, apparu comme "l'objet" d'un comité plutôt marginal par rapport à la direction et aux professeurs surtout.

D'autre part, le Directeur s'est montré assez opposé à l'expérience qu'il a tolérée cependant, mais mis en question lors des résultats.

Une mauvaise planification a fait coïncider la présentation des résultats avec la toute fin de l'année, où les profs pensent déjà à autre chose.

Aucune volonté de reprendre les données à la rentrée de Septembre ne s'est manifestée.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Connu du Directeur Vie Etudiante par Informeq qui en parle au conseiller. Ils en parlent à l'Infirmière et à la Travailleuse Sociale.	
2- Recherche d'informations	Informations complémentaires en nov-déc.	
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	Visite de la personne-ressource. Mais aussi plusieurs rencontres dans le cadre de journées régionales.	

3- Prise de décision A- Circonstances	Le Directeur Vie Etudiante + Conseiller en parlent à la Direction, laquelle reste très réticente. Elle craint d'être évaluée + elle prétend que le V.S. est seulement pour les écoles où il y a problèmes (donc pas ici!)	Le conflit de personnalité entre le Directeur Vie Etudiante et le Principal va perturber l'opération. (Aujourd'hui, le Principal est parti; le Directeur Vie Etudiante est Principal.)
B- Objectifs visés	Le Directeur Vie Etudiante + Conseiller + Infirmière + Travailleuse sociale....voulaient améliorer les communications dans l'école..... Le Principal....ne voulait pas (!). Les Profs ont perçu le débat comme peu implicant pour eux.	Le V.S. est apparu aux profs comme le projet d'un groupe marginal, et ne recevant pas l'appui de la direction. Pour le noyau de base du Comité, le V.S. semble être pris comme un moyen de se rapprocher des profs.
C- Implication des professeurs....	Lors d'une journée pédagogique en Févr. les profs sont avisés. La personne-ressource est présente, y expose méthodes et buts.	Les objectifs des profs sont: l'évaluation et mesures de changements.
des élèves	Dans le cadre du Comité d'école.	Le climat favorable à la participation des profs n'a pas été créé.
des parents	Dans le cadre du Comité d'école.	Il aurait fallu... trouver l'assentiment de leaders naturels, lesquels auraient obtenu celui des autres.

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Le volontariat.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

En Février, lors d'une journée pédagogique, formation d'un comité. Plusieurs profs se joignent au Directeur Vie Etudiante/Conseiller /Infirmière/Travailleuse sociale/ Animateur de pastorale. Au total, il y a 15 personnes.

Mais plus tard seulement 3 ou 6 personnes y travaillent vraiment.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource	Fait économiser beaucoup de temps.	La formulation des questions est critiquée par le Directeur...qui tente de montrer que les élèves peuvent interpréter de plusieurs façons le contenu de plusieurs questions.
C- Echantillonnage		
D- Questions libres	Le Comité a choisi les questions libres.	
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu	Test passé en avril.	
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires		
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	Les profs volontaires ont fait passer le questionnaire.	

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource	Fait économiser beaucoup de temps.	
2. Délais-Période	Réception des Tableaux fin mai.	
3. Lecture des tableaux	Les documents étaient volumineux, mais lisibles (pour le Comité). Ils ont été mis à la disposition des profs qui voulaient les consulter.	
A- Par qui	Le Comité lit les tableaux, en fait une synthèse (VOIR Documents ci-jointe), prête à la mi-juin	
B- Comment		Présenter les résultats en reproduisant les phrases du questionnaire pour savoir sur quoi ont jugé les élèves (VOIR Documents ci-joints).

V. EXPLOITATION DES RESULTATS		
1. Diffusion	Fin juin, profs et professionnels divisés en 4 ateliers (= 4 niveaux) étudient le document qui les concernent respectivement. Pour chaque point, l'atelier devait déterminer le degré d'urgence des problèmes. De là a été produit un rapport sur les urgences. Ce rapport a été publié en septembre.	La planification du déroulement du V.S. est importante. Quand les résultats sont "diffusés" à la mi-juin, les jeux sont déjà faits. De plus, à cette période les esprits sont difficiles à mobiliser.
2. Interprétation	Dans l'ensemble, les pro s ne manifestaient pas beaucoup d'enthousiasme, à cause de la fin de l'année. Les résultats étaient positifs. Le Directeur les mettait en doute. Le Comité aurait préféré des résultats moins positifs pour arriver à mobiliser les profs.	Le Directeur maintient son opposition. Rien n'aboutira tant qu'il sera là. Et, plus tard, il sera trop tard.
3. Utilisation	Le V.S. s'est arrêté à la publication du rapport des urgences. Personne n'a été plus loin, par lassitude....le V.S. semblant durer trop longtemps pour pouvoir être ramené à la surface. Deux ans après, "nous" (l'actuel Principal, ancien promoteur du V.S.) y pensons encore..."Nous venons de résoudre le problème de la cafétéria, identifié lors du V.S.". Ce fut cependant une expérience intéressante pour faire travailler ensemble le comité et les profs.	Rien n'ayant été décidé en juin, il fut impossible de reprendre les choses en mains au mois de septembre. Aucun leader (aucune volonté) ne s'est alors manifesté. En fait, le comité n'avait pas d'ascendant, il était trop marginal par rapport aux profs.

ECOLE: POLYVALENTE DE DONNACONA

INTERVIEW

. Date: Le 16 avril 1980

. Personnes interrogées: 1- Le psychologue scolaire, déjà à ce poste lors du Vécu Scolaire.

. Remarques:

RÉSUMÉ

Le psychologue de l'école a pris en charge le Vécu Scolaire. Il en est l'instigateur dans cette école.

Il n'a pu mobiliser autour de lui une équipe de travail pour l'analyse des résultats. Avec la travailleuse sociale, ils ont assumé toutes les tâches. Ils en gardent un pénible souvenir.

Le Directeur (en fin de carrière) voyait dans l'expérience un moyen d'évaluer son travail. Les résultats, positifs en très grande partie, lui ont donné satisfaction.

Les profs se sont intéressés aux résultats quand on les leur a présentés. Ils avaient cependant été très régulièrement informés des étapes en cours par le psycho dans le bulletin de l'école.

Deux journées pédagogiques ont été organisées avec un certain succès, avant la fin de l'année. A la 2ème, 5 professeurs ont décidé de s'engager à reprendre "ça" en septembre. Mais en sept., les 5 profs étaient nommés ailleurs ainsi que la travailleuse sociale. La nouvelle direction s'est inspirée des résultats pour aménager quelques points du règlement.

Le V.S. a laissé une bonne impression dans l'école.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Le psycho a connu le V.S. par Informeq.	
2- Recherche d'informations		
A- La pochette		
B- Personne-Ressource		

3- Prise de décision		
A- Circonstances	Le psycho informe la direction qui se montre très intéressée, ainsi que le niveau du service éducatif régional. Il obtient la collaboration de la travailleuse sociale.	Le V.S. va apparaître comme l'instrument du psychologue. Celui-ci est vu comme "à part" de la direction et des profs. Il entreprend de temps à autre des études auprès des élèves. Donc, les profs vont participer, dans la mesure où ils veulent "répondre au psychologue".
B- Objectifs visés	Le psycho voulait évaluer l'école. Le directeur (à la veille de sa retraite) y trouvait un moyen d'obtenir un jugement sur son administration. Il espérait... finir en beauté.	
C- Implication des professeurs....	Dans le bulletin mi-mensuel de l'école, le psycho fait paraître articles sur le V.S.	Pour sensibiliser la direction, le psycho a demandé aux directeurs de remplir le questionnaire.
des élèves		
des parents	Dans le cadre du comité d'école. Mais il n'a pas été possible de faire collaborer des parents au travail.	

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE		
1- Critères		Il semble qu'il n'y ait eu aucun critère, sinon le psychologue ayant eu l'idée du V.S., c'était à lui de se débrouiller.
2- Le Comité du Vécu Scolaire	Le psycho et la travailleuse sociale assument le plus gros de l'administration des questionnaires et de l'analyse. A la réception des résultats, 5 profs voudront s'engager.	Tout le travail a été concentré sur eux qui se sont embarqués "sans savoir le volume de travail qui les attendait". Les professeurs sont en conflit avec la Direction. Idéalement le Comité doit être formé dès le début, avant même que soit faite la demande au ministère. Ce comité devrait comprendre des représentants de toutes les catégories: Direction, élèves, profs, parents, professionnels.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES

1- Préparation technique:

A- Guide d'adainistration

Aucune réaction défavorable au questionnaire de la part des profs.

B- Personne-Ressource

C- Echantillonnage

Tiré par le psycho et la travailleuse sociale.

D- Questions libres

2- Organisation:

A- Date-Période-Lieu

Test passé en décembre.

B- Commande

C- Préparation des "surveillants"

D- Passation des questionnaires

Des profs ont participé sans problème.

C- Envoi au Ministère

3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -

Un autre V.S. dans l'école devrait:

- être beaucoup plus court dans le temps (*)
- être moins abondant dans le contenu des items, tout en gardant le même nombre d'items.

(*) Pour utiliser le V.S. dans la même année il faut un document beaucoup plus sommaire que celui qui existe actuellement.

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource	Elle est venue 5 fois. Ses visites ont été décisives pour les 2 analystes "perdus dans les tableaux".	
2. Délais-Période	Délais du retour, très convenable. Retour en février.	
3. Lecture des tableaux		
A- Par qui	Par le psycho et la travailleuse sociale. Pour eux, les tableaux sont difficiles à décortiquer. Première impression: fouillis incompréhensible.	Le problème majeur pour des non-initiés à la lecture des tableaux est de savoir faire la part des choses entre "l'utile" et le "secondaire".
B- Comment	Ils produisent laborieusement ("des soirées entières de travail") un document de synthèse.	Le tri des tableaux "ayant de la valeur pour cette école" devrait être fait d'avance.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS	D'abord diffusés à la Direction Générale avant de l'être aux professeurs.	
1. Diffusion	Lors d'une journée pédagogique en mai: lecture des résultats par atelier. La journée a été un grand succès. Chaque atelier a produit un document.- Un mois plus tard, 2ème journée pédagogique sur le document-synthèse d'actions.- A la rentrée, 5 profs devaient travailler là-dessus. Mais, en sept....la travailleuse sociale et les 5 profs étaient partis!!	
2. Interprétation	Les dimensions étaient presque toutes positives. La plus basse était la vie étudiante. Mais le côté académique était très positif.	Les changements de postes d'une année à l'autre peuvent ruiner la continuité du V.S. d'une année sur l'autre, à moins que la volonté de continuité ne soit pas le fait que de quelques individus.
3. Utilisation	Le V.S. aurait pu être utilisé pour le projet éducatif. Mais les profs. ont donné un Non catégorique au projet éducatif ("où ils voient une arme contre eux, tout comme le livre Orange") Le nouveau directeur a utilisé (sans jamais le dire) les informations du V.S. pour établir certains éléments du V.S.	Le problème de diminution de la clientèle scolaire dans la région Portneuf préoccupe les profs. Tout projet est "suspect"...

ECOLE: ST-MARC DES CARRIERES

INTERVIEW

. Date: Le 16 avril 1980

. Personnes interrogées: 1- Conseiller d'orientation

. Remarques:

RÉSUMÉ

C'est le conseiller d'orientation qui a patronné le V.S. dans l'école. La direction était relativement nouvelle et n'était pas bien reçue des profs.

Le V.S. est passé comme étant le projet du conseiller, lequel a pris sur lui la grosse part du travail "pour éviter du temps supplémentaire aux profs, et par là leur opposition".

Le V.S. n'est pas entré dans des objectifs d'ensemble. La connaissance de la perception des élèves a instruit la direction et les profs mais ils n'en ont rien fait dans des actions concertées.

Pourtant le V.S. a apporté beaucoup au climat de l'école, y transformant les relations Direction - Profs, profs entre eux, profs et PNE.

La technique du V.S. n'a pas créé de problème. Mais le rôle de la personne-ressource a rendu caduque la lecture de nombre de documents.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Le Conseiller d'orientation a lu un article dans Informeq.	
2- Recherche d'informations	Demande d'information au Ministère, en octobre.	
A- La pochette		
B- Personne-Ressource		

3- Prise de décision A- Circonstances	L'arrivée d'un nouveau directeur avait provoqué du trouble dans le climat de l'école. Le Conseiller en parle à la direction qui accepte.	
B- Objectifs visés	Connaître la perception, et, à partir de là, établir les points à changer ou à améliorer.	Le V.S. ne répondait pas vraiment à un objectif de planification d'ensemble. Celle-ci n'est possible que si la Direction avec les profs en décident.
C- Implication des professeurs....	L'assentiment des profs est demandé et obtenu lors d'une séance d'information.	Le V.S. est vu comme le projet du conseiller d'orientation et il est plus ou moins accepté selon la perception que les profs ont du rôle de ce conseiller. (Or, le conseiller est vu comme n'ayant rien à faire... ou presque!)
des élèves		
des parents	Les parents n'en sont pas avisés, car ils sont peu au courant de la vie interne de l'école.	

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE		
1- Critères	Le conseiller patrone le projet. Il évite le plus possible de "charger" les profs de crainte d'un refus.	Demander du temps supplémentaire aux profs, c'est mettre en péril des projets qui ne sont pas prévus à l'horaire. Le V.S. devrait pouvoir entrer dans le temps de travail régulier.
2- Le Comité du Vécu Scolaire	Il s'entoure des autres PNE pour assumer le plus possible du travail d'administration et de lecture des résultats. Après lecture des résultats, un petit groupe incluant des profs essaiera d'étudier les actions à mener. Ce petit groupe existe toujours et s'attaque aujourd'hui au projet éducatif.	Bien sûr, le vrai bon comité doit inclure des représentants de toutes les catégories présentes dans l'école.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource	La personne-ressource avait prévenu que les résultats seraient difficiles à lire et qu'il fallait l'attendre pour les lire.	
C- Echantillonnage	Par le conseiller "pour en décharger les profs".	
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires	En deux temps, avant puis après-midi, sous la surveillance de 3 ou 4 animateurs. On est en décembre.	
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -		

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource	La personne-ressource a permis "d'éviter" la lecture de tous les documents. Sur ce point, son rôle a été capital. De plus, elle rassure les personnes peu expertes face aux tableaux.	Le rôle de la personne-ressource et celui des documents méritent d'être précisés. Eviter le double-emploi. Le contact personnel est bien sûr le plus bénéfique.
2. Délais-Période	Retour des résultats en janvier.	
3. Lecture des tableaux		
A- Par qui	Par la direction, les PNE, et 2 profs. Ils ont bien compris.	La lecture de tous les tableaux ne devrait pas être nécessaire si une synthèse était présentée. Par synthèse, il s'agit ici d'un document "visuellement" facile à lire dans un même coup d'oeil.
B- Comment	Une synthèse a été faite pour la présenter aux profs.	

V. EXPLOITATION DES RESULTATS		
1. Diffusion	Lors d'une journée pédagogique en mai, les profs se sont divisés en 4 ateliers (= 4 niveaux). Ce fut une révélation de voir que les profs, pour une fois, faisaient quelque chose lors d'une journée pédagogique. La personne-ressource était présente. La diffusion à la C.S. était connue et n'a soulevé aucune objection.	Auprès des profs, le laps de temps d'une journée pédagogique devrait être suffisant mais nécessaire pour lire les résultats et en tirer des conclusions.
2. Interprétation	Sur 23 dimensions, 21 sont positives. Tout le monde est satisfait. Un des points négatifs concernait le régime sévère de l'école. Mais ce régime est voulu ainsi.	Le document de synthèse doit être très bien fait pour qu'il soit facile à lire pour des profs, non préparés la plupart du temps à ce genre de lecture. Quelques profs ont mal saisi ce qu'était la perception des élèves. Ils ont mis en question la valeur de la méthode mathématique.
3. Utilisation	Le V.S. n'a débouché sur aucune action concrète. Pourtant! Le climat de l'école a changé depuis, et sous l'influence des contacts provoqués par l'étude du V.S., entre Direction et Profs, entre Profs, entre Profs et PNE. La direction s'est assouplie. Les Profs parlent davantage de la philosophie de l'école. L'analyse institutionnelle est maintenant en cours. Elle a pris quelques questions du V.S.	

ECOLE: STE-MARIE DE BEAUCE

INTERVIEW

. Date: Le 18 avril 1980

. Personnes interrogées: 1- Le Directeur, qui au moment du V.S. avait déjà cette fonction.

. Remarques:

RÉSUMÉ

La Direction (plus exactement le Directeur) est très ouvert sur tous les moyens mis à sa disposition pour connaître son école et l'améliorer.

La structure de l'école est depuis 74 décentralisée: les unités fonctionnent comme "des écoles dans la grande école".

Le V.S. est remis à sa place dans un ensemble où chaque catégorie s'auto-évalue: les profs. ont aussi leur questionnaire, les parents également et les professionnels. Ainsi l'implication est "diffusée à chaque étage..."

La Direction assume le plus gros du travail d'administration, d'analyse et de synthèse des résultats. Elle s'assure, pour la crédibilité de l'ensemble, de l'assistance efficace d'une personne-ressource venue de l'extérieur.

Les résultats arrivent vers la fin de l'année. L'année suivante, la direction relance le "débat". Finalement le V.S. laisse des traces concrètes dans les mentalités. Aujourd'hui l'école s'engage dans un Projet Educatif, après avoir fait passé l'Analyse Institutionnelle suite au V.S.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DÉCISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Au hasard d'une conversation avec un ADP, lors d'un cours de perfectionnement à Québec, le Directeur est informé du V.S.	
2- Recherche d'informations	Il fait venir la pochette pour examen.	
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	L'ADP est venu rencontrer le Comité de participation.	

3- Prise de décision		
A- Circonstances	Le Directeur demande avis au Comité de participation (où sont représentés toutes les catégories, y compris étudiants et parents).	
B- Objectifs visés	Connaître les vues du "client premier" c'est-à-dire de l'étudiant. Deux objectifs étaient voulus: tout ce qu'on offre aux jeunes répond-il aux désirs des jeunes? Et que veulent-ils d'autre? Ensuite, évaluer l'expérience des Unités de formation instituées 2 ans auparavant. (La grande école est divisée en petites écoles.)	Le V.S. est perçu par la Direction comme une pièce de l'ensemble. C'est pourquoi 3 autres questionnaires ont été construits. L'ampleur des informations qui en sortiront risque de "déborder" les capacités des utilisateurs. Par contre, la mobilisation psychologique que nécessite cette grande étude est un point très positif pour l'implication de tous.
C- Implication des professeurs....	Tous les niveaux se sont impliqués en même temps. Les profs. ont fait un questionnaire pour eux-mêmes.	L'implication de l'ensemble du personnel est recherchée délibérément avant de commencer l'expérience. Elle est réalisée en suivant la voie hiérarchique.
des élèves		
des parents	Les parents ont eu aussi leur propre questionnaire. Le personnel de soutien aussi.	

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Présence de la direction.
Représentativité de chaque catégorie de l'école.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

L'animateur du Comité a été le Directeur lui-même. Il a joué un rôle constant et a assumé le plus gros du travail d'organisation, d'administration, de lecture des résultats, de diffusion.

Assisté d'un chef de groupe en animation pédagogique et d'un animateur en vie étudiante.

Les chefs d'Unité ont été plus tard appelés à étudier les tableaux détaillés concernant leur unité.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		Sur le contenu du questionnaire, certains représentants de syndicat ont eu de sérieuses réserves, y voyant des intentions d'évaluer les profs.
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource		
C- Echantillonnage	L'ADP a donné des indications qui ont été suivies.	
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu	Les 4 études ont été passées en 3 semaines-1 mois en avril-mai.	L'idéal est de faire passer le V.S. à la mi-janvier, début février.
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires	Aucune difficulté à recruter les profs. pour la passation des tests aux élèves.	
C- Envoi au Ministère		
3- mplication des professeurs - des élèves - des parents -		

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource		
2. Délais-Période	Les résultats ont mis 4 semaines. Ce qui est beaucoup trop long, parce que cette attente brise le rythme.	L'idéal devrait être une semaine à 10 jours.
3. Lecture des tableaux		
A- Par qui	Le directeur. Mais aussi chaque chef d'Unité avait sa copie.	
B- Comment	L'ADP est venu en fin de journée rencontrer 30 ou 35 profs. pour leur expliquer l'interprétation.	

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

A tous les "corps" de l'école, puisque tous avaient été impliqués: direction, profs, professionnels, étudiants, parents. Intervention de l'ADP. Le comité pédagogique a publié un document sur les problèmes de l'enseignement.

L'explication des résultats et leur présentation par l'ADP, c'est-à-dire par une personne de l'extérieur a donné la crédibilité aux résultats.

La relance du V.S. à la rentrée scolaire pose un problème "Il était peut-être trop tôt d'en reparler", dit le Directeur.

2. Interprétation

L'étude a montré des aspects positifs et d'autres négatifs qui pouvaient apporter des changements "qui dérangeaient". Les aspects positifs représentaient 70% chez les étudiants. Par ailleurs, chaque autre questionnaire nous a donné son point de vue.

3. Utilisation

Rien ne peut être comptabilisé sur les changements apportés par le V.S. mais une amélioration d'ensemble s'en est suivie.

De nombreuses actions sont issues de l'ensemble de l'expérience. Tous les niveaux en ont eu.

La mentalité a changé. Ex: aujourd'hui les étudiants vont demander directement aux profs. Pour les profs c'est plus difficile de dire NON à des élèves qu'à la Direction.

Pas de suivi immédiat dans le projet éducatif qui alors était une notion trop vague pour les gens. Mais aujourd'hui dans le projet éducatif on se réfère encore au V.S. Le V.S. a finalement servi la démarche du projet éducatif.

Ensuite nous avons fait le questionnaire de l'Analyse Institutionnelle. La Direction y a appris ses faiblesses.

Par ailleurs, les parents sont maintenant beaucoup plus impliqués qu'auparavant: visites à l'école, visite des profs dans les paroisses, chroniques dans les journaux locaux.

La coïncidence avec le renouvellement des conventions collectives crée un climat délicat.

La préparation des "gens" à des résultats négatifs doit être bien faite. Préparation qui doit faire envisager des changements.

Il ne faut pas aller trop vite: faire constater le malaise, puis faire trouver les causes, puis amener les gens à faire accepter un changement.

ÉCOLE: LOUIS JOLLIET
Québec

INTERVIEW

. Date: Le 15 avril 1980

. Personnes interrogées: 2- Le Directeur, déjà à ce poste au moment du V.S.

Un professeur de math.

. Remarques:

RÉSUMÉ

Le directeur n'a pas eu de difficulté à impliquer dans le V.S. les différents milieux de l'école. Les profs. étaient déjà familiarisés avec des évaluations d'un genre ou l'autre. D'autre part la prise de décision a suivi la voie "normale dans l'école" des chefs de groupe.

Le travail d'administration, de lecture des résultats et de synthèse a été fait par quelques membres du Comité dont le Directeur.

La diffusion des résultats s'est faite dans les structures ordinaires de l'école avant la fin de l'année. Ils ont été repris l'année suivante. Mais ils n'ont pas déclenché d'action d'enseigne.

Le Directeur émet quelques réticences sur la valeur réaliste des résultats.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Le Directeur cherchait un "outil" pour aider son école à s'améliorer. A entendu parler du V.S. dans un congrès, mais, auparavant avait accepté que le Ministère teste un questionnaire-élèves et un questionnaire-parents dans le cadre de l'école. Les chefs de groupe aussi sont informés par Informeq. Ils forment le comité pédagogique. S'ils ne sont pas d'accord sur un projet, celui-ci ne passe pas.	
2- Recherche d'informations A- La pochette		
B- Personne-Ressource	Le Ministère nous envoie représentants. Deux personnes sont venues à deux reprises. Des informations sont venues aussi de la C.S. On est en novembre.	

3- Prise de décision A- Circonstances	Les chefs de groupe et la Direction songeaient à mieux connaître leur milieu. "On s'est dit pourquoi pas prendre cet instrument-là?". Beaucoup de profs avaient utilisé (volontairement) le Per.P. Mais c'était dispendieux. Le milieu est déjà familier avec les questionnaires. L'école voisine avait fait passer le test à d'autres dans la C.S.	
B- Objectifs visés	Prendre le pouls d'une école, mais pouvoir s'en servir pour des décisions qui concernent le futur. Le V.S. est considéré comme un des outils dont dispose l'école pour s'évaluer.	
C- Implication des professeurs....		
des élèves		
des parents	Les parents ont été informés dans le cadre du comité d'école.	

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE		
1- Critères	Représentativité globale. Mais, en ce qui concerne les profs, volontariat.	
2- Le Comité du Vécu Scolaire	Il comprend 2 personnes de la direction, 1 conseiller en orientation, et 4 profs (les chefs de groupe). Le comité s'est réuni souvent (toutes les semaines).	La présence des chefs de groupe est la porte ouverte à la pénétration dans le milieu des Profs. Il est peu souhaitable que les élèves fassent partie du Comité. Le nombre de réunion est trop grand et ils sont peu capables de lire et d'interpréter les résultats.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:	**Les documents sont très pertinents. Ils servent de référence constante.**	
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource		Le questionnaire semble manquer un des objectifs visés par cette école: à savoir utiliser les résultats d'une année sur l'autre, (alors que sa clientèle se renouvelle de 60% (!) chaque année).
C- Echantillonnage	**Pas de problèmes.**	
D- Questions libres		De plus le questionnaire ne répond pas, comme le voit la Direction, aux problèmes spécifiques des écoles qui n'ont que le 2e cycle. Les questions devraient être adaptées.
2- Organisation:		Certaines questions donnent de faux résultats: ex: une question sur la radio disait qu'elle radio donnait pleine satisfaction. Pourtant "nous" avons supprimé la radio et nous savons que c'est très apprécié. Pour prendre cette décision, le Directeur s'est promené dans le Sec.II et il a appris des anciens que la radio agaçait tout le monde".
A- Date-Période-Lieu	**Passation en janvier.**	
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		Autre exemple: "la perception vis-à-vis la préparation des cours des profs.... Les élèves sont mauvais juges et n'ont aucun point de repère".
D- Passation des questionnaires		
C- Envoi au Ministère		Egalement, le questionnaire ne dit rien de l'intérêt des élèments pour tel item. C'est une grosse lacune.
		Par ailleurs, certains termes de quelques questions ne sont pas compris des élèves.
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	**Les profs ont passé leur propre questionnaire. Ils ont bien participé.**	Pour un autre V.S., il ne faudrait prendre que quelques questions, adaptées aux besoins du moment.

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:

A- Guide d'analyse

B- Personne-Ressource

2. Délais-Période

En mars-avril, réception des tableaux.

3. Lecture des tableaux

A- Par qui

Avec l'aide de 4 ou 5 personnes, ayant des connaissances en math les tableaux ont été faciles à lire. Les problèmes sont plutôt de savoir les raisons de nos constatations.

B- Comment

Le recours à la personne - ressource est inutile dans ce cas pour la lecture des tableaux. C'est différent du rôle de la personne - ressource pour la présentation des résultats.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

Première réunion en juin pour présenter les résultats aux profs. Ils ont été présentés sur tableaux projetés, avant d'être discutés en atelier.

Des représentants d'élèves ont assisté à la journée pédagogique. Pour eux ça été une journée de congé.

La 1ère réunion avait pour but de sensibiliser les profs et de les inciter à reprendre les résultats en septembre.

La diffusion des résultats à la C.S. était connue et n'a pas posé de problèmes, car "on était persuadé que les gens de la C.S ne sauraient pas les lire".

2. Interprétation

Aucun problème majeur n'est apparu. Les profs. ont été rassurés puisque les points majeurs étaient positifs.

L'analyse peut se prolonger indéfiniment. On a fini par s'enliser.

Des résultats encourageants démobilisent les gens parce que "la tension" tombe. Il existe là un problème.

3. Utilisation

Les résultats n'ont pas apporté de changements majeurs, seulement des améliorations à ce qui se faisait déjà.

Cependant à la rentrée suivante, des comités d'actualisation ont été formés à l'intérieur d'une journée pédagogique pour réfléchir à des actions sur nos points faibles. On a travaillé sur le V.S. jusqu'en janvier-février de l'année suivante. Il en est encore question dans nos réunions de direction.

Un 2ème V.S. ne pourrait se justifier puisqu'on n'a pas pris d'actions effectives à partir du 1er.

Au total, le V.S. a donné trop de travail pour la petite somme de résultats tangibles qu'il a donnés.

ECOLE: Jean-François PERRAULT
Québec

INTERVIEW

. Date: Le 9 avril 1980

. Personnes interrogées: 1- Au moment du V.S., il était Directeur-Adjoint à la Vie Etudiante

. Remarques:

RÉSUMÉ

Le V.S. a été un succès dans toutes ses étapes, y compris la recherche de solutions aux points négatifs révélés.

La raison du succès a été d'obtenir l'assentiment de tous les degrés de la hiérarchie jusqu'en bas de l'échelle, ensuite et surtout d'obtenir l'implication de chaque degré dans une proportion qui reflète son poids relatif dans l'ensemble de l'école. Chacun donc y a joué un rôle "naturel", aucun degré ne semble avoir été sur-représenté.

Le V.S. doit donner un coup de main à la marche de l'école, mais ne pas être une bourrasque qui la déséquilibre.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Lors d'une réunion des Adjoints à la Vie Etudiante de la CECQ, l'adjoint de cette école est informé. De plus il est informé que l'école voisine en a fait l'expérience, l'année d'avant. L'adjointe de cette école voisine dit beaucoup de bien du V.S.	
2- Recherche d'informations		
A- La pochette		
B- Personne-Ressource		

3- Prise de décision A- Circonstances	L'adjoint obtient l'autorisation du principal qui fait confiance et accepte d'en parler à l'Assemblée des professeurs.	
B- Objectifs visés	Cette école étant entourée d'écoles privées, il s'agissait de prouver qu'on est meilleur! Nous voulions avoir des résultats à utiliser pour l'année scolaire d'après. La Direction étant surchargée et les professeurs étant stables ici c'est-à-dire peu enclins à des changements rapides.	Le V.S. n'est pas envisagé comme la méthode scientifique sans faille, mais comme un instrument (auquel on fait confiance sans chercher à le remettre en cause) pour faire travailler ensemble Direction et professeurs. "Ca a été le prétexte pour les faire travailler ensemble".
C- Implication des professeurs....	A l'assemblée des professeurs, la 1ère réaction a été d'inquiétude, qui après explication du contenu du V.S., a été apaisée. Auparavant des documents avaient été distribués à tous pour les préparer. Tous ne les avaient pas lus. Ceux qui l'avaient fait étaient plus favorables.	C'était au lendemain d'une grève "dramatique", "on craignait l'évaluation".
des élèves		
des parents		

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Le Directeur a lui-même recruté 3 "volontaires"!

- ayant une attitude favorable au V.S.
- jouissant de crédibilité auprès des professeurs.
- acceptant de demeurer le soir après les classes.
- capables de "lire" les tableaux.
- capables d'affronter les professeurs lors de la diffusion.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Du début jusqu'aux résultats, le Comité comprend peu de personnes. Quand les résultats arrivent, 3 professeurs s'impliquent et sont chargés de faire une présentation aux autres. Un prof. par niveau.

L'adjoint a joué le rôle de personne-ressource auprès des professeurs, de lien entre le Comité V.S. et les profs.

Le Comité ne comprenait ni élèves, ni parents, ni non-enseignants. Ceux-ci ont toutefois participé aux ateliers lors de la diffusion.

Souci permanent de diffuser vers les professeurs.

Les non-enseignants n'ont eu aucune fonction de responsabilité dans ce projet. L'intention était d'impliquer les professeurs et non des....généralistes!..

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		
A- Guide d'administration	Les documents étant bien faits, la personne-Ressource sert seulement en cas de difficulté.	Au niveau de la C.S., la personne-ressource devrait tenir une ½ journée d'informations pour les délégués d'écoles intéressées au V.S.
B- Personne-Ressource		
C- Echantillonnage	"Nous avions augmenté la proportion du Sec.III, et pensions que le Ministère allait dans les tableaux supprimer "ce débalancement".	
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu	Délai de retour raisonnable.	
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires	Bon déroulement.	
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	Quelques professeurs de Sec. III, IV et V ont accepté de faire passer le questionnaire.	

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:

A- Guide d'analyse

Les documents sont bien faits.

B- Personne-Ressource

La personne-ressource est venue nous dire que nous avions un échantillon proportionnellement trop gros pour le niveau III que nous devions en tenir compte dans l'interprétation.

2. Délais-Période

Résultats au printemps. Diffusion début mai.

3. Lecture des tableaux

A- Par qui

Le Directeur-Adjoint lit tous les tableaux, en extrait les principaux résultats que tape la secrétaire.

Le Directeur-Adjoint et quelques professeurs, 2 ou 3 soirs, ont travaillé à lire les principaux résultats, les comprendre, et préparer l'atelier où ils allaient les présenter aux profs.

B- Comment

Une copie des principaux résultats allait être distribuée à chaque professeur en journée pédagogique.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

Une journée complète a été organisée pour diffusion aux professeurs, qui ont eu l'impression d'avoir eu "une journée de bon boulot"... "la première en 20 ans".

La journée de diffusion auprès des professeurs a dégonflé toutes les appréhensions.

La personne-Ressource venue de la C.S. était là, mais n'a pas fait grande impression. Le Conseil des Etudiants (Sec.V) a été mis au courant des principaux résultats. Les Parents aussi au Comité.

2. Interprétation

Des dimensions positives et des négatives ont été retenues. Les dimensions moyennes ont été ignorées. Dans chaque atelier, les professeurs devaient pour chaque dimension négative, indiquer des suggestions d'améliorations. Celles-ci allaient servir, l'année d'après, pour appuyer les décisions de la Direction.

Les 23 dimensions semblent ouvrir un terrain d'investigation trop large. Mais elles peuvent servir à faire prendre conscience que le problème de l'école est très complexe.

3. Utilisation

Le V.S. a servi de base à un changement de mentalité chez les professeurs, qui ont accepté de prendre en mains eux-mêmes certaines activités. Ex: ils se chargent de faire connaître l'école à l'extérieur (posters distribués...campagnes de publicité).

En fait c'est une prise de conscience, plus qu'une action concertée, tirée explicitement des résultats du V.S.

En général c'est l'encadrement des élèves qui est devenu notre souci majeur, en particulier vis-à-vis des drop-out, dont le nombre est passé de 59 à 24.

Le V.S. sert encore, à l'occasion, de point de référence spontané.

ECOLE: SAMUEL DE CHAMPLAIN
Giffard

INTERVIEW

. Date: 17 avril 1980

. Personnes interrogées: (1) Conseiller d'orientation.
Il l'était déjà au moment du V.S.

. Remarques: Une directrice adjointe qui avait "beaucoup travaillé au V.S." (paraît-il) n'a pu venir au rendez-vous en raison d'un contretemps.

RÉSUMÉ

Il semble que le V.S. ne soit pas venu au bon moment dans l'école. Les négociations de conventions n'étaient pas finies, et le projet Polyr auquel l'école s'était donnée à fond n'était pas encore totalement digéré, bien qu'il fut en succès pour l'implication des profs.

Le V.S. a été accepté par la direction comme un moyen de "faire faire" quelque chose. Il a été vu des profs comme le projet d'un petit groupe d'entre eux. Mais les profs de IV, V et du professionnel court (une section importante de l'école!) ont refusé de s'y embarquer.

L'administration et les résultats n'ont pas posé de problèmes aux participants. Mais, les résultats sont arrivés très tard dans l'année scolaire, n'ont pas révélé de points saillants. A la rentrée suivante, personne n'en a reparlé. Le V.S. en est resté là.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Un prof. de math, conseiller pédagogique, très engagé dans l'école a fait connaître le V.S. à la direction.	
2- Recherche d'informations		
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	Un CP et un ADP sont venus en parler à la direction et aux profs.	

		Tenir grand compte de l'histoire de l'école pour juger de l'opportunité du V.S.
3- Prise de décision A- Circonstances	La direction a demandé aux niveaux s'ils voulaient participer. Les niveaux IV et V ont refusé. Le professionnel court (clientèle assez nombreuse ici) n'a pas participé non plus. Le V.S. allait donc être très handicapé ... On était encore dans les négociations ... D'autre part, le V.S. arrivait 2 ou 3 ans après le projet POLYR créé entièrement par les profs. de I et II avec l'aide de tous les autres profs., et qui fut un succès.	Pendant la période des négociations de conventions ou tant que les "blessures" ne sont pas cicatrisées, il est inopportun de lancer le V.S. D'une négociation à l'autre, la marque du conflit n'a pas la même profondeur, cependant. Le V.S. est sans doute arrivé trop tôt après une période où les professeurs avaient déjà fourni un gros effort pour le projet Polyr.
B- Objectifs visés	La direction aurait voulu y trouver une suite au Polyr, une vérification des décisions qui avaient suivi. Mais aussi par principe: une école pour être dynamique doit avoir un projet en marche.	Le V.S. pour réussir doit répondre à un problème ressenti, sinon il vient mal à propos et ne s'enracine pas dans le milieu. Les personnes de l'extérieur ne devraient présenter le V.S. qu'aux écoles où il y a un problème.
C- Implication des professeurs....	Informations communiquées aux profs. en assemblée générale, y compris questionnaire.	Dans l'école il existait un fort mouvement de contestation vis-à-vis de tout ce qui vient de MEQ. On craignait qu'avec les résultats, le Ministère mette trop facilement la main sur l'école.
des élèves		Le V.S. a fait l'objet d'une comparaison avec Polyr. "Ce qui vient de l'extérieur est moins bon que ce qui vient de l'intérieur"
des parents		

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Le volontariat.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Après l'assemblée des profs, quelques profs se sont réunis pour former un comité. Le conseiller d'orientation s'y joint.

Ce comité n'a pas eu à fournir beaucoup de travail, car le V.S. s'est déroulé sans problème d'administration.

Le V.S. a été vu comme le projet de certains profs.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		L'élaboration du questionnaire par des profs, pourrait être un moyen de les faire entrer dans le projet.
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource		Le rationnel du questionnaire est valable.
C- Echantillonnage		Tous les niveaux devraient y participer ensemble, sinon la vision obtenue dans les résultats est boiteuse.
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu	Passation en mars.	
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires		
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -		

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource	Les personnes-ressource ont vite éclairci l'affaire, car au premier coup d'oeil les chiffres étaient rébarbatifs.	
2. Délais-Période	Résultats sont arrivés beaucoup plus tard que prévus, fin mai - début juin seulement.	Ce délai plus long que prévu fait qu'on ne consacrera qu'une journée sur 3 prévues pour l'étude du document en journées pédagogiques. Il devrait être passé fin octobre, donner des résultats avant Noel. En janvier le travail effectif commencerait.
3. Lecture des tableaux		
A- Par qui	Par le Comité, 3 à 4 réunions seulement. Les gens du Ministère sont venus expliquer les résultats au Comité.	Bonne présentation des résultats. On y évite les grands termes qui mêleraient les gens.
B- Comment	Le Comité a préparé un résumé des points forts et des points faibles.	Le classement des tendances par ordre décroissant est une façon très parlante de présenter les résultats.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS	La direction a étudié les résultats.	
1. Diffusion	Les profs des unités concernées par le V.S. ont étudié les résultats pendant une journée pédagogique, unité par unité. Certains élèves ont été mis au courant par leurs profs.	
2. Interprétation	Les résultats donnaient une image meilleure que prévue. Tout le monde a été flatté, satisfait mais sans rien faire.	Les résultats vus en détail posent quelques interrogations: à un trait positif, on pouvait toujours trouver sa contrepartie négative ... Alors? Un projet issue du V.S. aurait été difficile car le point de départ dans les résultats est incertain. Le V.S. est un premier déblayage seulement. Le suivi au V.S. doit-il être de corriger un point mal noté ou de renforcer un point bien noté?
3. Utilisation	Répartir en septembre le V.S. dépasse les motivations de l'école. Dans l'école aujourd'hui, personne ne pense au V.S., il est oublié, sans qu'il suscite ni sympathie ni antipathie.	Les gens qui n'ont pas voulu y participer ont trouvé une justification de leur position initiale, quand ils ont constaté que le V.S. n'a pas eu de suivi. Un V.S. passé aux parents répondrait à une curiosité pas à un besoin. Le V.S. devrait se rajeunir un peu. Changer de titre!

ECOLE: Polyvalence de ST-JEROME

INTERVIEW 1 mai 1980

. Date:

. Personnes interrogées: (1) Principal-adjoint,

actuellement en année sabbatique.

. Remarques: Contacté par téléphone, l'actuel principal précise que la polyvalente vient de refaire passer le V.S. (il y a un mois).

RÉSUMÉ

Le V.S. est venu "asser naturellement" apporté son concours à l'investigation qu'entreprenait un Comité de Planification créé par la Direction pour changer la structure de l'école.

Ce comité est devenu en fait le Comité du V.S. Il a fait le travail, mais le recours à la personne - ressource a été indispensable, lors de toutes les étapes y compris et surtout celle de la lecture des résultats, qui sont arrivés (en mai) au moment où la direction a beaucoup de travail.

Les résultats ont hâté la prise de décision pour la nouvelle structure (unité) grâce à la prise de conscience par les adjoints du problème révélé par le V.S. La décision a été prise dès la fin de l'année.

La lecture des résultats par les profs a été remise au début de l'année suivante. Ils ont aussi permis d'établir (progressivement) le tutorat, ainsi que quelques aménagements spécifiques.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Le principal avait crée un Comité de planification pour revoir la structure (bloc matière) de l'école. Il en charge le Principal-adjoint (la personne intervievée). Ce Comité travaille ... et par un ADP apprend l'existence du V.S. Le V.S. est donc un instrument parmi d'autres.	
2- Recherche d'informations		
A- La pochette		
B- Personne-Ressource		

3- Prise de décision A- Circonstances		
B- Objectifs visés	Utiliser la perception des étudiants pour établir une structure d'école plus appropriée aux besoins. Le V.S. est utilisé comme un des moyens dont dispose un Comité de Planification créé pour établir une nouvelle structure.	Les profs ont perçu le V.S. comme une décision imposée par la Direction.
C- Implication des professeurs.... des élèves des parents	Le Comité syndical a été consulté; celui des Maîtres et les parents, aussi. Mr. Léger a alors rencontré les Profs pour leur expliquer, mais ils ont vu le texte du questionnaire peu de temps avant la passation. Cependant tout le monde dans l'école avait été averti.	Réactions des profs: "Ils veulent savoir ce qu'on fait dans les classes".

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

2- Le Comité du Vécu Scolaire

C'est le Comité de Planification à savoir:

- Le Directeur-adjoint (interviewé)
- Le Directeur des études
- Le Principal

qui constitue en fait le comité du V.S. Ils ont fait tout le travail. Mais ont informé régulièrement les chefs de groupe et- plus tard dans la nouvelle structure - les chefs d'unités.

A ce comité, l'aide de la personne-ressource a été capitale dans son travail.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:	Aucune difficulté pour l'administration du questionnaire.	
A- Guide d'administration		C'est un instrument supérieur à ce qui vient habituellement du Ministère, par exemple au Syllabus, et surtout aux Mesures d'Evaluation.
B- Personne-Ressource	La personne-ressource a collaboré activement à l'échantillonnage.	
C- Echantillonnage		
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires	Passer en Février, juste après les examens qui sont faits en janvier. Mais pour avoir les résultats qui permettraient de faire les changements voulus pour septembre.	La planification dans le temps est importante.
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	Plusieurs profs ont servi d'animateurs. On leur avait expliqué leur rôle. Un très court questionnaire a été envoyé aux parents pour leur demander leur avis sur les changements de structure.	La Direction a choisi les animateurs parmi les profs dont les relations avec les étudiants étaient jugées "bonnes".

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource	La personne-ressource joue un grand rôle. Elle viendra donc, au total, pendant une année dans l'école.	
2. Délais-Période	Retour des résultats vers avril - début mai. Délais acceptables.	En fait leur retour coïncide avec une période chargée pour l'école: organisation des tâches et des structures de l'année suivante. Ce qui a pour conséquence d'allonger le temps de l'analyse.
3. Lecture des tableaux	C'est là que les difficultés se sont présentées. La première lecture a donné l'impression d'être compliquée. M. Léger est venu "dédramatiser" la situation.	La lecture des résultats étant plus longue que prévue, une étude approfondie sera remise à l'automne.
A- Par qui	Seules 3 personnes y ont travaillé.	
B- Comment	M. Léger s'est réuni avec le principal et les adjointes.	

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

Seule la direction et ses adjoints ont été à même de prendre connaissance des résultats dès juin. Les profs ont attendus en septembre.

L'ensemble des documents a été disponibles à ceux qui le demandaient mais les profs ont plutôt travaillé sur des textes de synthèse et qui concernaient leur secteur d'appartenance.

Seuls les élèves de Sec IV en religion/formation morale ont discuté de certains résultats.

2. Interprétation

Premiers réactions: les résultats sont crédibles. Pour beaucoup ils n'ont pas constitués de surprises.

Avec l'aide de M. Léger, les directeurs adjoints (matière) ont bien perçu le manque de relations Profs-élèves, donc le besoin de modifier la structure.

3. Utilisation

Le V.S. a clairement donné le coup de pouce pour que les adjoints réticents acceptent la nouvelle structure. Celle-ci a été décidé dès la fin de l'année scolaire. Il a donc hâter la décision et servi d'argument à la Direction. Sans le V.S., le Comité de Planification aurait dû "imposer" la nouvelle structure.

15 à 20% des profs étaient prêts à faire des changements mais le V.S a sensibilisé aussi les profs. C'est pourquoi le tutorat est arrivé. Le tutorat a été institué à cause des résultats du V.S. Il l'a été doucement, une année plus tard.

Egalement, depuis le V.S., nous avons institué un poste pour s'occuper des jeunes qui nous quittent à la fin de Sec III.

Ensuite il y eut plusieurs journées d'activités auxquelles participent les profs.

La méfiance des profs qui croyaient qu'on voulait vérifier leur travail est alors tombée.

La masse d'informations étant plus grande que prévue, une analyse plus approfondie est remise à l'automne. Mais, pendant les vacances, le principal a mis sur pied une nouvelle structure (unités), de sorte qu'il a fallu adapter la seconde lecture, puisque les résultats étaient présentés par niveau. Mais chaque Directeur a rencontré ses profs et discuté des résultats les concernant.

ECOLE: ST-MAXIME
Laval

INTERVIEW

. Date: Le 10 avril 1980

. Personnes interrogées: 1- Le Directeur, déjà directeur à l'époque du V.S.

. Remarques: Dans l'école il y a encore 2 autres professeurs (dont un de maths). Ils n'étaient pas présents lors de l'interview.

J'avais pris rendez-vous pour le 27 mars, et les profs. devaient y être. Quand je me suis présenté, le Directeur m'a dit qu'il ne pouvait me recevoir, parce que trop occupé... Le second rendez-vous a été très cordial cependant.

RÉSUMÉ

Cette école est très structurée. Les décisions sont acheminées par les paliers hiérarchiques, où la représentativité des différents milieux de l'école est strictement respectée.

La direction y a introduit le V.S. comme elle le fait pour d'autres instruments de prises de décision dans l'école. Le mécanisme de l'école a "absorbé" le V.S. sans dérailler.

La direction y croyait, a convaincu ses profs. par le truchement de l'organisation. Le V.S. n'a donc pas occasionné de cas d'exception, "de boursoufflure à résorber"...

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Lecture faite par le Directeur dans une revue pédagogique; Informeq de Septembre. Il demande information.	
2- Recherche d'informations		
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	Visite d'un responsable de la région Nord.	

3- Prise de décision A- Circonstances	Le Comité d'Animation Etudiante est saisi du projet et il forme un comité spécial du V.S. (VOIR Comité du V.S.) La direction obtient autorisation de la part du Conseil d'école.	Au conseil d'école, les premières objections faites au V.S. concernent "l'évaluation des profs.".
B- Objectifs visés	Utiliser les perceptions des étudiants comme un instrument d'amélioration de la vie de l'école parmi/avec d'autres instruments. L'école devait se remettre en question à cause d'une brusque augmentation de la population scolaire, et l'école étant devenue polyvalente. Vérifier si nos hypothèses de sectorisation étaient fondées.	La direction n'a vu dans le V.S. qu'un instrument de connaissance de l'école mais pas un instrument qui déterminerait une action.
C- Implication des professeurs....	Ils en sont informés par la direction par les membres des divers comités existant dans l'école.	Le premier contact avec le V.S. est encore ici, de la part des profs., la peur de l'évaluation. Celle-ci doit...attendre le retour des résultats pour se dissiper. (Aujourd'hui, il ne faut même pas employer le mot évaluation, dit le Directeur, d'une manière générale).
des élèves	Les élèves, non pas vraiment, mais seulement leur délégué au comité.	Rôle de la Direction: c'est à elle de "vendre" l'idée du V.S., aux profs. en particulier.
des parents		Les profs. seraient au départ moins réticents s'ils étaient assurés que les résultats ne sortent pas de l'école.

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

. Représentativité des différents "corps" constituants de l'école.

. Bonne crédibilité des membres, aux yeux des enseignants.

. Affinité avec la direction.

. Compétence pour lire les tableaux.

La direction garde la main sur le V.S. en "choisissant" les membres du Comité spécial.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Le Comité est formé de: 1 prof. (membre du Comité Animation) + 1 membre de la Direction + 2 du comité pédagogique + 1 parent + 1 étudiant + 1 représentant du syndicat des profs. Il doit étudier les implications du sondage et recommander sa diffusion (ou non diffusion).

La représentation des élèves par un étudiant demeure nettement symbolique. Elle est cependant de nature différente selon les étapes du comité du V.S.: pour donner son accord au projet, l'étudiant joue à part égale; mais pour travailler aux résultats, l'étudiant "disparaît" totalement; il revient à la surface (?) lors de la diffusion des résultats.

La représentation des parents est du même ordre.

En fait, avant les résultats le Directeur veille à tout. Quand les résultats arrivent, le Directeur et 3 profs. "travaillent" sur les résultats.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES

1- Préparation technique:

A- Guide d'administration

B- Personne-Ressource

2ième et 3ième visites pour préparer le travail.

C- Echantillonnage

D- Questions libres

La formulation de certaines questions biaise les résultats. La formulation positive d'une phrase relative par exemple à la prise de décision par l'étudiant "montre" que la personne qui a écrit la question est favorable à un tel comportement. Exemple aussi dans "Relations amicales profs.élèves"... Ces questions devraient être plus neutres.

2- Organisation:

A- Date-Période-Lieu

B- Commande

C- Préparation des "surveillants"

D- Passation des questionnaires

La période de passation du questionnaire doit correspondre à un moment "normal" dans le rythme de vie de l'école.

C- Envoi au Ministère

3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		La technique du V.S. fait très bonne impression et lui donne sa crédibilité.
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource	4ième et 5ième visites au Comité du V.S. et aux plénières avec les professeurs.	Dans toute l'expérience, la régularité des visites de la personne-ressource est un facteur de stabilisation pour l'école face au V.S. Sans parler de son aide technique indispensable pour des personnes peu familières avec la recherche ou qui manquent de temps.
2. Délais-Période		
3. Lecture des tableaux		
A- Par qui	Les 3 professeurs du comité + le directeur.	La présence du prof. de maths. dans les comités rassure les autres participants.
B- Comment	Ils n'ont pas de temps libre attribué à ce travail. Ils ont rédigé une synthèse. C'est cette synthèse qui sert de texte à la diffusion.	Dans une nouvelle expérience du V.S., la direction veillerait à ce que les profs. aient du temps alloué à ce travail.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

La diffusion se fait par palier de hiérarchie: équipe de direction, conseil d'école, comité pédagogique, assemblée de secteurs des profs., assemblée générale. Le directeur présente les résultats aux profs., lors d'une journée pédagogique/ en présence de la personne ressource. Mais il le fait niveau par niveau.

Le Directeur a exigé que, à la CECM, les résultats ne soient remis qu'à une seule personne qu'il avait désignée. Il a obtenu gain de cause. Il ne voulait pas que la diffusion soit "accessible à quiconque"... Le directeur voulait éviter que soit faites des comparaisons entre écoles.

2. Interprétation

Les résultats reflétaient bien l'image de l'école. Quelques surprises cependant que les profs. admettent avec réticence, et quelques-uns parlent de biais dans la formulation des questions.

3. Utilisation

Les résultats vont servir à la direction d'indicatifs quand elle évaluera les priorités de l'école.

Ils ont permis à la direction de justifier son désir de sectorisation de l'école (idée qui ne recueillait pas la majorité des voix parmi les enseignants avant le V.S.)

Egalement....de détailler les objectifs de la vie étudiante... pour l'année suivante.

Le résultat du passage du V.S. dans l'école est que les profs. sont maintenant plus impliqués dans l'école.

ECOLE: MONT DE LA SALLE - Laval

INTERVIEW

. Date: Lundi le 10 mars 1980

. Personnes interrogées: 1- Directeur

. Interview: Individuelle

. Remarques: Par la suite - au téléphone - interview de 10 minutes avec un Directeur Adjoint.

RESUME

La direction a fait passer le Vécu Scolaire pour juger de son propre système. Elle se charge "du travail". Le processus de déroulement ne connaît pas d'accroc.

Lors des résultats sur ordinateur, un directeur-adjoint obtient les services d'un professeur "compétent dans l'interprétation des tableaux".

La diffusion des résultats se fait par étape, selon les échelons de la hiérarchie.

Les résultats ont été utilisés pour concentrer les efforts sur le Secondaire III, secteur le plus difficile dans l'école. Mais ce fut une erreur de la Direction qui a ainsi "mis à part" le Sec.III.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Un représentant du MAS déjà connu du Directeur lui en parle. "Nous serions la 1ère école à faire l'expérience!"	
2- Recherche d'informations:		
A. La Pochette		
B. Personne-Ressource	Le représentant est très cordial. Explique bien le travail à faire.	
3- Prise de décision:		
A. Circonstances	Par le Directeur seulement qui ensuite en a aviséé ses adjoints. Plus tard le Comité d'école a été prévenu.	
B. Objectifs visés	Evaluation de la satisfaction des élèves vis-à-vis d'un nouveau système institué deux ans auparavant.	Les objectifs sont le fait de la Direction seulement.
C. Implication des professeurs - des élèves des parents		

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

La direction prend le projet en charge. Le Directeur garde la main sur chaque étape.

2- Comité du Vécu Scolaire

Il n'y a pas de comité Vécu Scolaire proprement dit.

Selon les étapes, le Directeur s'adjoint un ou deux collaborateurs-exécutants. "Le Directeur était continuellement tenu au courant"

Des réunions ont été organisées pour cela.

Pour l'exécution, "l'adjoint dévoué" a été impliqué à partir de l'administration (II) et pris un rôle prépondérant quand les tableaux sont arrivés.

Cet adjoint a fait appel à 1 professeur volontaire.

Les responsables changent d'une étape à l'autre... Le comité d'Analyse n'est pas le même que celui de la préparation du projet.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		
A- Guide d'administration	Directives faciles à suivre	
B- Personne-Ressource	Représentant vient régulièrement, a la possibilité d'interviewer auprès des professeurs.	
C- Echantillonnage	Représentant et Directeur s'en chargent.	
D- Questions libres	Une réunion a déterminé les questions libres.	
2- Organisation:	Organisation assumée par le Directeur assisté d'un de ses adjoints au fait de la technique. Cet adjoint est "dévoué, décidé à y consacrer du temps".	
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande	Le Directeur commande les questionnaires.	
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires	Il organise la passation des questionnaires.	
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -		Ils ont "bien rempli" leur questionnaire - de la bonne façon

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource	Représentant a expliqué comment lire les résultats.	
2. Délais-Période	Délais d'attente trop longs - quelques mois. Résultats arrivés vers la fin année scolaire. Sont arrivés au moment d'une signature de convention collective.	Avant de s'engager, une école doit planifier ses problèmes.
3. Lecture des tableaux	L'adjoint "dévoué" prend en charge le Vécu Scolaire.	
A- Par qui	Représentant avait préparé document qu'il a présenté dans une réunion de la Direction et Chefs de groupes.	Trop simplifier les tableaux présente des risques de mauvaise interprétation par des gens inexpérimentés dans ce genre de discipline.
B- Comment	Ceux-ci ont bien compris.	Laisser les tableaux tels quels mais y ajouter un commentaire. Expliquer la tendance.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

Les chefs de groupe diffusent les résultats à leur groupe - qui les accueille "avec passivité".

Certains tableaux seulement sont diffusés ainsi.

2. Interprétation

Les professeurs n'ont peut-être pas compris. Des professeurs crédibles en cette matière (math) ne s'y sont pas engagés. Scepticisme de certains profs ("chefs de file") qui prétendent que toutes les écoles obtiennent les mêmes résultats. Le Vécu Scolaire.

Défaut du Vécu Scolaire: il n'est pas "vendu aux professeurs, mis en vente auprès d'eux.

Difficultés: les professeurs sont cyniques vis-à-vis de tout projet du gouvernement;

les professeurs ont du mal à se remettre en question, à changer leurs habitudes.

3. Utilisation

L'adjoint avait formé un comité avec des professeurs pour assurer un suivi: des professeurs volontaires (pas ceux que la Direction aurait voulu). Mais lourdeur d'un tel Comité.

Ce Comité a "travaillé" au niveau Secondaire III (groupe le plus difficile)... pendant un an.

Les élèves du Sec.III se sont sentis pris à part, montrés du doigt. Leur réaction a été le "défaitisme". Les autres secteurs ont d'ailleurs joué le jeu des "mis à part".

Défaut du Vécu Scolaire: si les élèves sont satisfaits de l'école - pourquoi chercher à faire quelque chose?

Défaut du Vécu Scolaire: les professeurs se sentent touchés, et indûment parfois. D'où: ils sont sur la défensive, durement agressifs.

ECOLE: Horizon-Jeunesse
Auteuil, Laval

INTERVIEW

. Date: 27 mars 1980

. Personnes
. interrogées: 1- Directeur de la vie étudiante
Secondaires 2 et 3

2- Professeur de Sec. 5, devenu directeur de Sec. 3 en vie étudiante

3- Animateur à la vie étudiante

. Remarques: Trois interviews séparées.

RESUME

Le Directeur de la Vie Etudiante a pris le Vécu Sçolaire comme un moyen de juger un système scolaire.

Les professeurs n'ont jamais "embarqué" dans le Vécu Scolaire. Les animateurs ont essayé de "faire le travail". Mais leur rôle n'a pas été endossé par les professeurs.

Les résultats du Vécu Scolaire ont été l'étincelle pour faire éclater le problème, latent depuis des années, des relations Professeurs-Direction, probablement "par dessus" les animateurs.

Aujourd'hui il ne faut plus parler du Vécu Scolaire. Cependant ce fut l'occasion de s'attaquer au vrai problème (relations Professeurs-Direction) et une nouvelle structure a été mise en place qui semble être très profitable pour l'école.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Le directeur vie étudiante lit un article dans Journal d'éducation. En parle au directeur qui accepte.	Le Vécu Scolaire va donner l'impression, plus tard, qu'il est le fait de la Direction.
2- Recherche d'informations	Le Directeur s'adresse au Ministère.	
A- La pochette	Pas de problème de lecture. La bonne compréhension est assurée par la personne ressource.	
B- Personne-Ressource	M. M. Monfette vient-du régional- expliquer à la direction, prévient la direction que les résultats pourraient être négatifs... La direction en accepte les conditions.	

3- Prise de décision A- Circonstances		
B- Objectifs visés	Le Directeur vie étudiante veut mesurer l'impact du système cellure foyer et communauté instauré 3 ans auparavant. Et... découvrir des améliorations à y apporter. La direction s'engage à respecter les résultats et à prendre les actions en conséquence - y compris "le renvoi d'une personne qui empêcherait le bon fonctionnement de l'école"...	Evidemment les objectifs n'ont pas été déterminés dans une volonté commune Direction-Professeurs.
C- Implication des professeurs.... des élèves des parents	La direction avertit les professeurs que le projet se réalisera et quel en sera l'échéancier, lors d'une ½ journée pédagogique. Utilisation d'audio-visuel. La direction cherchait à y impliquer les enseignants.	

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Trouver des "gens" qui disposent d'un certain temps libre.. (ou plus facilement libérables).

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Au début, le directeur plus le directeur vie étudiante s'en sont occupés. Ensuite 5 animateurs en vie étudiante ont formé le Comité Vécu Scolaire pour l'analyse. Certains de ces animateurs étaient professeurs en même temps.

Les membres du Comité doivent être des gens représentatifs des professeurs avant tout.

Mais doivent être volontaires.

Ils devraient représenter chaque section.

Le problème a été de ne pas avoir pu impliquer des professeurs qui enseignent à plein temps et qui soient crédibles aux yeux des autres en tant que professeurs.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES

1- Préparation technique:

A- Guide d'administration

A- Bonne diffusion des documents à chaque membre du Comité Vécu Scolaire.

B- Personne-Ressource

B- Une rencontre par mois avec la personne-ressource pendant Sept. Oct. Nov.

C- Echantillonnage

C- Fait par un sous comité: directeur Vie-Etudiante + 2 profs. de math. + représentant. Très scientifique.

D- Questions libres

2- Organisation:

A- Date-Période-Lieu

A- Pour impliquer les nouveaux arrivés à l'école, on a attendu mars pour passer le questionnaire. Mais Nov. est idéal pour donner assez de temps pour l'analyse avant la fin de l'année.

B- Commande

C- Préparation des "surveillants"

D- Passation des questionnaires

D- En une seule fois, dans la cafeteria.

C- Envoi au Ministère

3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -

CAS PARTICULIER: Questionnaire Enseignants: - Un questionnaire Enseignants a été passé la même année. Une version adaptée du questionnaire Elèves. Ce fut une première au Québec. Mais, il a été passé sur une base volontaire: 68 sur 90 ont répondu.

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:

A- Guide d'analyse

B- Personne-Ressource

2. Délais-Période

Résultats reçus en avril - délai raisonnable.

3. Lecture des tableaux

A- Par qui

Le représentant a présenté résultats à la direction, puis au Comité Vécu Scolaire.

B- Comment

Le comité a travaillé à la lecture et compréhension de tous les résultats. Un mois. Il voulait comprendre l'ensemble avant de préparer des résumés. Le travail a été très long, très lourd pour les membres. Il a été gardé confidentiel jusqu'à leur diffusion dans une journée pédagogique prévue en juin. En fait le Comité s'est scindé en 3 selon les 3 cycles à étudier.

A- Demande beaucoup trop d'efforts.

B- Devrait s'imposer davantage pour travailler aux documents, pour communiquer avec les enseignants.

. Les documents sont trop volumineux. Une certaine synthèse serait très utile, pas simplement un Guide. L'analyse institutionnelle lui est supérieure.

. Réduire le nombre de dimensions.

. Libérer certains professeurs pour qu'ils y consacrent du temps.

. Faire faire la synthèse par quelqu'un de l'extérieur pour gagner du temps.

. Communiquer régulièrement aux professeurs où en est arrivé le comité dans son étude des documents.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

- Lors d'une journée pédagogique en juin.

Les grandes décisions sont remises à plus tard.

2. Interprétation

3. Utilisation

- En septembre suivant, lors d'une autre journée pédagogique reprise des résultats. Mais un professeur a de suite pris la parole pour dresser une liste de réprimandes à la direction portant en général sur le manque de relations efficaces entre la Direction et les professeurs.... La Direction n'a pu relever le défi... Le Vécu Scolaire a été laissé de côté. Nous nous sommes attaqués à un problème beaucoup plus fondamental: les relations Direction-Professeurs, c'est à quoi nous nous sommes attaqués.

  Aujourd'hui nous avons une autre structure. Mais ne prononcez plus le mot Vécu Scolaire.

Cas particulier: Questionnaire Enseignants.

Ce fut une erreur! Certaines réponses des Enseignants étaient sur des points comparables opposés à ceux des Elèves. L'interprétation fut contestée. Trois membres du Comité Vécu Scolaire démissionnèrent.

Les membres du comité Vécu Scolaire auraient dû se préparer davantage aux craintes des professeurs. Nous croyons les profs plus matures.

Les profs ont connu une sorte de panique.

La condition du succès du Vécu Scolaire est que soit d'abord résolus les problèmes entre Direction et Professeurs.

Le Vécu Scolaire a été le "révélateur" d'un grave problème qui ne concerne pourtant pas le Vécu Scolaire.

ECOLE: Ecole Secondaire de VAUDREUIL

INTERVIEW

. Date: Le 1er mai 1980

. Personnes interrogées: 2- Le psychologue (Femme)

Le Principal (Homme)

. Remarques: La psychologue, Mme Francine Georges, a repris contact avec M. André Tremblay (qui remplace M. Sarrazin). Mais aucune rencontre n'a pu encore avoir lieu. Il conviendrait que M. André Tremblay se manifeste à nouveau.

RÉSUMÉ

L'école a une expérience du V.S. depuis l'origine des essais du V.S. 1974-75. Elle a elle-même organisé une étude-maison, et dès qu'elle a su que le V.S. était au point, elle l'a fait passer. Le rôle de la psychologue et celui du Principal sont déterminants dans cette volonté.

La psycho a grande confiance dans une méthode qui lui semble scientifique. Elle suit les indications à la lettre. Elle obtient d'ailleurs un excellent fonctionnement de l'ensemble de l'opération.

Principal et Psychologue sont prêts à re-commencer, pour mesurer l'évolution de l'ensemble et plus particulièrement pour évaluer l'impact d'une nouvelle structure dans l'école.

Les responsables envisagent de suivre en parallèle les mêmes consignes que la dernière fois. (Echantillon, ensemble du questionnaire).

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	En 1974-75 le Ministère est venu tester son questionnaire à l'école. Ensuite l'école a élaboré et fait passer son propre questionnaire. Puis ayant eu connaissance dans Informeq que le questionnaire définitif du V.S. était prêt, la psycho et le Directeur font venir la documentation.	
2- Recherche d'informations		
A- La pochette	La lecture des documents est faite avec grande attention par la psychologue, documents de présentation, comme d'explication de la méthode. La psycho a synthétisé tous ces textes dans son document intitulé OPERATION VECU SCOLAIRE page 1 à 3 (VOIR Documents ci joints).	La psycho trouve l'ensemble des documents "un peu long". Elle les juge cependant indispensables pour les responsables. Mais pour les AUTRES, elle propose qu'une synthèse en soit faite. Elle-même en a écrit une (VOIR documents ci-joints page 1 à 3 puis 5 à 7).
B- Personne-Ressource	Visite de la personne-ressource en Nov.	

3- Prise de décision

A- Circonstances

Le Directeur + ses adjoints + la psycho + 1 prof. (qui avait été impliqué dans le questionnaire-maison) sont intéressés au projet.

B- Objectifs visés

Evaluer l'impact d'une structure d'école récemment implantée (très peu de temps non structuré, en remplacement d'une structure modulaire).

Le Principal et un prof ont un intérêt spécifique: utiliser certaines données dans leur thèse de doctorat en administration scolaire.

C- Implication des professeurs....

Les profs n'ont pas été consultés alors sur la décision. Cependant la psycho et le prof en parlent à quelques profs. La psycho enverra même une "note" à tous les profs.

des élèves

des parents

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE		
1- Critères	La psychologue suit à la lettre les formulaires du Ministère.	
2- Le Comité du Vécu Scolaire	Le Comité comprend: - 3 professeurs - 3 professionnels (dont la psycho, responsable du Comité) - 3 parents - 2 Elèves (Sec. III et IV) - 2 Directeur + Adjoint Il s'est réuni 10 fois.	Sec. V est exclue, car les élèves vont quitter en fin d'année.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource	La personne-ressource ne doit être là que si l'on n'a pas compris les documents.. Donc "au cas où...." seulement.	
C- Echantillonnage		
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires	Passés en janvier.	Janvier est la période idéale pour faire passer le V.S.
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	Les parents ont eu leur propre questionnaire. Pour les sélectionner, ont été choisies les familles des étudiants qui avaient été sélectionnées dans l'étude-élèves.	

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:

A- Guide d'analyse

B- Personne-Ressource

Aucun problème. Les documents sont suivis à la lettre par la psycho.

2. Délais-Période

3. Lecture des tableaux

A- Par qui

Le Directeur, les adjoints, la psycho et la prof. ont épluché les résultats. Mais la psycho en a fait une synthèse.

B- Comment

C'est cette synthèse que la psycho aimerait voir faite par le ministère: du moins les chapitres I, II, III puis V ainsi que une bonne partie des tableaux. (VOIR documents)

V. EXPLOITATION DES RESULTATS		
1. Diffusion	VOIR Documents rédigés par la psycho qui ont servi aux profs pour leur journée pédagogique de juin 78.	L'implication des membres du comité se prolonge jusque dans les ateliers lors de la diffusion des résultats. Les élèves appartenant au Comité ont été animateurs d'atelier, eux aussi. Leur diffusion à la C.S. était ignorée au préalable. Mais elle ne pose pas de problème, car "on croit qu'à la C.S. personne n'est à même de pouvoir les interpréter".
2. Interprétation		Pas question d'utiliser le V.S. pour le détail d'une activité en particulier. Il n'a de sens que global.
3. Utilisation	Sans le V.S., les modifications de structures ou d'activités ou de relation profs-élèves n'auraient peut-être pas été prises. Si même elles l'avaient été, les responsables n'auraient eu aucune conviction qu'ils étaient dans la bonne direction. Ils y auraient été "par tâtonnement". D'autre part le V.S. sert directement au projet Educatif que le principal et "le" prof sont en train d'élaborer (objet de leur thèse).	Désir de faire un autre V.S. dès l'année prochaine; pour vérifier l'impact du système profs-répondants nouvellement établi; pour comparer avec le dernier V.S. les progrès et/ou reculs. Désir également de disposer d'un questionnaire parents et d'un questionnaire profs. Le nouveau comité sera composé des mêmes personnes que la dernière fois. L'échantillon se fera dans les mêmes niveaux et classes.

ECOLE: ANTOINE BROSSARD
Brossard

INTERVIEW

. Date: Le 26 mars 1980

. Personnes interrogées: (6) Au moment du V.S., leur fonction était, respectivement:

(3) Professeurs Sec. I (Femmes)

(2) Professeurs Sec. II (Femmes)

(1) Directeur Adjoint de l'Enseignement (Homme)

. Remarques: Entretien de groupe qui a eu lieu à l'Ecole Pierre Brosseau "après les classes".

Deux des personnes interviewées sont encore à Antoine Brossard, les autres sont maintenant dans d'autres écoles.

RÉSUMÉ

Le Vécu Scolaire est une expérience qui a laissé des traces dans l'école. L'adjoint au Directeur de l'Enseignement en a eu l'initiative et a maintenu son action jusqu'au bout.

Les professeurs y ont participé. D'abord dans le Comité du V.S., où sont entrés 5 volontaires (dont la bonne volonté n'a pas toujours remplacé la compétence à interpréter des tableaux). Ces volontaires ont été dégagés pour des périodes libres. Ensuite, lors de la diffusion des résultats, tous les professeurs se sont penchés sur les chiffres et ont été invités à donner leurs suggestions.

Le V.S. a duré 2 années pleines. La 1ère année: mise en route, passation, résultats en avril. Face à l'abondance des tableaux, le Directeur-Adjoint décide de remettre l'analyse à l'année suivante, mais en attendant trouve l'équipe des 5 volontaires. La 2ième année: l'étude des tableaux traîne 3 à 4 mois, car les analystes manquent de confiance en eux.

Des suggestions faites par les professeurs, la Direction a tenu compte pour l'année suivante (la 3ième).

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	La Direction Régionale vient visiter l'école pour faire le point sur notre système des familles, récemment instauré. Une personne accompagnant le directeur, et qui est un ancien du MEQ suggère le V.S. au Directeur-Adjoint de l'Enseignement.	
2- Recherche d'informations	Rencontre du Directeur Adjoint avec des collègues au niveau régional. Il en ramène de la documentation.	
A- La pochette		
B- Personne-Ressource		

3- Prise de décision		
A- Circonstances	Le Directeur-Adjoint obtient l'autorisation de la Direction, puis obtient l'assentiment des Chefs de familles. Ceux-ci sont chargés de passer l'information à leurs professeurs.	Propagation en suivant la voie hiérarchique.
B- Objectifs visés	Pour évaluer l'impact du système des familles institué quelques temps auparavant.	
C- Implication des professeurs....	Oui par les chefs de famille.	
des élèves		
des parents	Oui au Comité des Parents.	

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Le volontariat. L'adjoint fait savoir - au moment du retour des résultats en avril - qu'il a besoin de volontaires intéressés au V.S. Ont répondu 5 professeurs lesquels ont demandé et obtenu des périodes pour étudier les documents. Mais cette vraie étude des documents a été remise à l'année suivante, car elle semblait volumineuse.

Une condition matérielle importante (sinon indispensable): que les membres du comité aient du temps alloué à l'étude des documents, pris sur leur temps de travail.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Les volontaires ont été scindés en 2 équipes, une pour le niveau 1, l'autre pour le niveau 2. Quelques réunions plénières ont eu lieu.

En fait, le Comité naît seulement quand les résultats arrivent, pour les analyser.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		
A- Guide d'administration	La documentation est "volumineuse et intimidante".	Une grande partie de cette documentation est jugée "inutile", les informations verbales de la personne-ressource étant plus faciles à absorber.
B- Personne-Ressource		
C- Echantillonnage		
D- Questions libres	Ont été faites avec les chefs de famille.	
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires	Tout se déroule bien. En une étape.	Le questionnaire est trop long pour les plus jeunes comme ceux du Sec. I.
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	Dans le bulletin bimensuel de l'école, le Directeur-Adjoint signale régulièrement où en est le déroulement du V.S.	

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:

A- Guide d'analyse

B- Personne-Ressource

Une visite de la personne-ressource pour expliquer comment lire les tableaux n'a pas été suffisante pour éclairer les 5 membres du Comité.

2. Délais-Période

3. Lecture des tableaux

A- Par qui

Par le Comité, scindé en 2 équipes.

B- Comment

Chaque équipe s'était fixée de sortir 2 ou 3 énoncés par dimension, qui seraient d'intérêt pour tous.

L'étude des résultats s'est faite de septembre à décembre. Elle a été pénible pour les membres du Comité.

Le manque d'habileté des professeurs volontaires à "lire" les résultats rallonge indûment le temps de la diffusion et fait tomber une part de l'intérêt.

L'intervention de la personne-ressource pour "confirmer" le travail du Comité aurait raccourci les délais et supprimé les tergiversations.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

Lors d'une journée pédagogique, les 5 membres du Comité prennent chacun un atelier. On est en mars-avril de l'année suivante.

Le Comité des parents est mis au courant. Les parents sont très sceptiques face à des résultats si positifs.

2. Interprétation

Surprise de voir tant de points positifs.

A cause du nombre élevé de résultats positifs, quelques personnes se demandent si la formulation des questions n'incite pas à des réponses positives.

3. Utilisation

Dans les ateliers, les professeurs étaient invités à faire leurs commentaires puis à donner leurs suggestions d'actions à entreprendre.

Ces suggestions ont fait l'objet d'une compilation, diffusée aux professeurs par la suite, et présentée à la Direction. La Direction en a tenu compte pour "les activités" de l'année suivante (la 3ième).

A la rentrée, Antoine Brossard a été restructuré. Pierre Brosseau a "pris" des professeurs.

ÉCOLE: MARCEL LANDRY
Iberville

INTERVIEW

. Date: Le 25 mars 1980

. Personnes interrogées: (6) A l'époque du V.S., ils avaient pour fonction:

Directeur (arrivé en cours d'expérience) (Homme)
Directeur-Adjoint (Femme)
Animateur de Pastorale (Homme)
Professeurs (3 Hommes)

. Remarques: Tous sont encore à l'école, sauf la Femme Directeur-Adjoint, aujourd'hui directrice dans une école voisine.

Entretien de groupe.

RÉSUMÉ

L'expérience V.S. a apporté quelque chose à l'école. D'ailleurs deux ou trois décisions en sont issues qui ont marqué les années scolaires subséquentes.

On a l'impression cependant qu'elle a donné très peu de fruits par rapport à tout ce qu'elle portait. Sans doute, à cause: d'un manque de leadership dans le Comité, (ou en tout cas d'une continuité de l'influence d'un leader jusqu'à la fin...); du peu de collaboration des professeurs sur tout ce qui les remettait en question; et de la hâte avec laquelle "on" a voulu "avant la fin de l'année" prendre des décisions.

Le défaut majeur est de ne pas avoir d'objectifs à long terme, dans lesquels s'insère ce que révèle le V.S.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Le Directeur Service aux Etudiants + un professeur ont lu l'information dans Informaq. Ils en parlent à la Direction, laquelle fait les démarches auprès du Ministère.	
2- Recherche d'informations		
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	Visite d'une personne venant du Ministère. Cette personne était connue du Directeur. Elle explique le projet à la direction. Mais un nouveau Directeur est nommé. La Directrice-Adjointe fait le lien. La Directrice-Adjointe et 2 professeurs vont à une réunion à Longueuil pour obtenir plus de renseignements.	

3- Prise de décision A- Circonstances	La C.S. a donné son accord. Elle aura aussi les résultats, ce qui n'apporte aucune objection.	
B- Objectifs visés	Les objectifs ne sont autres que ceux de l'instrument V.S.: connaître la perception des élèves.	Il n'existe pas d'objectifs réels. En effet, on veut savoir ce que perçoivent les étudiants. Mais cette connaissance servira à quoi? à quels buts s'en servira-t-on?....Aussi peut-on expliquer que le V.S. va tourner court.... Le V.S. apparaît comme étant l'étude des relations Profs.-Elèves, qui sont au coeur de l'acte pédagogique.
C- Implication des professeurs....	Le Projet a été présenté au Comité Pédagogique des Professeurs. Dès lors quelques professeurs se sont intéressés au V.S. Ensuite lors d'une réunion pédagogique, tous les professeurs ont eu un dépliant.	Dans la première communication aux professeurs, les appréhensions des professeurs se sont pas dissipées. Il faut attendre le retour des résultats. L'information initiale des professeurs est mal faite, et surtout elle n'est pas assez complète.
des élèves		
des parents		

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Tant que les résultats ne sont pas arrivés, il n'existe pas un Comité formel.

- Au tout début: Directeur Service Etudiants + 1 Prof.
- Ensuite: un 2ème prof. est contacté, ainsi que la Directrice-Adjointe.
- Lors de l'échantillonnage un des professeurs exécute le travail à faire.
- Quand les résultats arrivent, alors se constitue le Comité avec les personnes ici interviewées, plus une autre. Le nouveau Directeur y joue un rôle.

Le Comité devrait être formé au départ en fonction de la continuité à maintenir. Il devrait être stable pour une période de plus d'un an, et en être assuré avant de commencer.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES

1- Préparation technique:

A- Guide d'administration — Informations bonnes - qui n'ont causé plus tard aucune surprise.

B- Personne-Ressource

C- Echantillonnage — Un professeur a donné un coup de main. On a respecté scrupuleusement les indications.

D- Questions libres

2- Organisation:

A- Date-Période-Lieu

B- Commande

C- Préparation des "surveillants"

D- Passation des questionnaires — Aucune difficulté. Sec. II et III l'ont passé en même temps. Puis Sec. IV et V avec le professionnel.

C- Envoi au Ministère

3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:

A- Guide d'analyse

B- Personne-Ressource

La personne-ressource est venue montrer comment lire les résultats: mais elle semblait pressée de faire aboutir le résultats: mais elle semblait pressée de faire aboutir le V.S. "comme si elle avait un rapport à faire au Ministère"...

L'idéal serait: lecture globale faite par 2 personnes (1 de l'école + 1 de l'extérieur, spécialiste). La personne de l'école serait libérée d'autres tâches pour 1 ou 2 jours.

2. Délais-Période

Les résultats nous sont revenus un peu plus tôt que prévus. 3 à 4 semaines.

3. Lecture des tableaux

Elle est facile. Tableaux pratiques et fonctionnels.

Donc manque de vision globale des résultats.

A- Par qui

B- Comment

Tous les membres du Comité lisent tous les tableaux. Mais une consigne est prise (à l'encontre d'un membre): prendre une méthode d'analyse raccourcie, à savoir trouver 4 ou 5 dimensions "valables pour l'école" à partir des 23. Les autres dimensions seront laissées de côté, par manque de temps... Il s'agissait d'avoir de la matière à travailler avec les professeurs lors d'une journée pédagogique très proche.

La mauvaise planification dans le temps d'une année scolaire "oblige" à raccourcir le travail d'analyse. Parce qu'on veut faire quelque chose avant la fin de l'année scolaire, on sacrifie des données.

D'autre part l'abondance des résultats (par rapport à ce qu'on attendait!) pousse les gens à "couper court" à un travail dont l'ampleur pourrait les....noyer.

Enfin, la grande proportion des résultats "positifs" par rapport à des "négatifs" renforce l'attitude à moins travailler le détail de l'analyse.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion	Lors d'une journée pédagogique avec les professeurs en juin.	Le Comité aurait dû - après une analyse exhaustive - gagner l'ensemble des professeurs par des rencontres régulières: cafés, petits groupes...
2. Interprétation	Les élèves jugent négativement les relations profs-élèves. Les profs ont refusé systématiquement ce jugement.	Le Comité n'a pas cru bon de reporter à l'année suivante le travail. Deux raisons: l'attente crée une tension qu'il ne faut pas prolonger. Ensuite la validité des résultats est perçue comme limitée à la même année scolaire.
3. Utilisation	Des 4 dimensions retenues, les professeurs en ont finalement gardé deux: (1) école ennuyeuse parce que manque d'activitée. (2) encadrement des étudiants. En fait les profs ont refusé qu'on touche à l'acte pédagogique lui-même. Mais l'année suivante, il y a eu des activités par niveau (2 périodes dans un horaire de 6 jours); ensuite pour l'encadrement chaque enseignant s'est retrouvé responsable d'un groupe. (principe du tutorat). Mais après expérience le tutorat est devenu libre. Alors les profs l'ont abandonné.	(Selon Animateur Pastorale) Après comme avant le V.S. on ne tient pas compte de ce que disent les élèves. C'est l'attitude fondamentale des professeurs qui ne change pas. La bonne planification serait de faire passer le questionnaire en décembre ou janvier, d'avoir les résultats au début février.

ECOLE: POLYVALENTE DE LA POINTE AUX TREMBLES
Montréal

INTERVIEW

. Date: Le 30 avril 1980

. Personnes interrogées: 1- Le Directeur qui déjà avait cette fonction au moment du V.S.

. Remarques:

RÉSUMÉ

Deux V.S. ont été passés à l'école. Le 1er il y a 5 ans est resté "confidentiellement" entre les mains de la Direction, qui au sortir d'une grève n'a pas pris le "risque" de dialoguer avec les profs. Le but de l'expérience était simplement de connaître la perception des élèves.

Le 2ième V.S. s'est fait à la suite d'une fusion-échange avec l'école voisine. Cette fois, la direction a embarqué avec succès l'ensemble de l'école. C'est de celui-ci qu'il est surtout question dans cet entretien. Il a été une réussite de participation de chaque groupe de l'école. Le Comité du V.S. s'est formé sur l'invitation du Directeur à déléguer 2 représentants par groupe (Etudiants + Profs + Parents + Direction). Le Comité diffusait l'information et animait les groupes représentés. C'est la Direction qui a pris en charge l'administration, laissant aux membres du comité précisément la diffusion et le recueil des suggestions issues d'une interprétation.

Le V.S. a servi au Directeur à aménager son Projet Educatif et à la faire endosser par l'ensemble de l'école.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Lors d'un 1er V.S., le Directeur avait fait passer le test et pris connaissance des résultats, sans impliquer les profs. Il justifie sa position par les difficultés du climat au sortir d'un conflit syndical. L'expérience a bien réussi, bonne collaboration des étudiants, résultats en rapport avec ce qu'on cherchait. Mais aucune suite n'a pu être donnée.	Dans le premier V.S., les précautions prises par la Direction vis-à-vis du corps professoral nous indiquent clairement que les bonnes relations Direction-Professeurs sont une condition de base non pas pour la réussite du test lui-même mais pour son exploitation.
2- Recherche d'informations		
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	Lors du 1er V.S., l'information est venue d'abord par un représentant du Ministère venu, à l'invitation du Directeur du Service aux Etudiants de la C.S., expliquer à des délégués d'école, ce qu'était le V.S. Puis, un responsable régional est passé sur place.	

3- Prise de décision A- Circonstances	Le 2e V.S. a été prévu, à la suite d'une fusion des profs et des niveaux de cette polyvalente et d'une voisine. Mais c'est à nouveau Le Directeur qui en est l'instigateur.	Un questionnaire et une méthode proposés par "l'extérieur", non pas par la Direction sont un argument de vente pour la Direction qui veut faire admettre le V.S. par les profs. Les responsabilités d'une éventuelle déception retomberont sur une tierce personne.... "
B- Objectifs visés	A cause des changements apportés à l'école, la direction avait chargé un prof. de faire l'étude du milieu, de bâtir un instrument de mesure. Le Directeur a fait appel au V.S. De plus le Directeur souhaitait trouver dans le V.S. du "matériel" pour le Projet Educatif. Un plan du Projet Educatif avait été présenté en Assemblée générale.	
C- Implication des professeurs....	Informations diffusées aux profs, aux élèves et aux parents.	
des élèves		
des parents		

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Représentativité de tous les groupes, selon les recommandations de la Méthode.

Le Directeur demande à chaque groupe de déléguer 2 représentants.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

2 Etudiants + 2 parents + 2 profs + membres de la direction + 1 conseiller d'orientation.

Ce comité est créé avant même que ne soit passé le V.S.

Son rôle est de diffuser l'information.

Le Comité se réunit au tout début pour connaître ses fonctions et être informé de la méthode, puis pour échanger des documents lors du retour des résultats des 3 tests et s'assurer qu'il savait les lire.

Le rôle du Comité devrait être: 1) plus la diffusion des informations que l'exécution des tâches d'administration et d'analyse; 2) plus l'animation de groupes représentés que l'interprétation des résultats.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES	
1- Préparation technique:	
A- Guide d'administration	
B- Personne-Ressource	Deux représentants sont venus expliquer le V.S.
C- Echantillonnage	
D- Questions libres	
2- Organisation:	
A- Date-Période-Lieu	Fin janvier - Début février
B- Commande	
C- Préparation des "surveillants"	Participation des profs dont les élèves étaient concernés.
D- Passation des questionnaires	
C- Envoi au Ministère	
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	En parallèle, un questionnaire Profs et un questionnaire Parents ont été passés. Cependant le questionnaire V.S. demeure la "pièce centrale" de l'ensemble.

Les parents délégués se sont occupés du questionnaire des parents.

Quant aux profs, leur questionnaire leur a été remis lors d'une assemblée. Ils n'avaient guère le choix de ne pas le remplir.

La Direction a cru trouver dans 3 études en parallèle le secret de la vraie implication.

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource	**Le représentant + un spécialiste de l'interprétation des données sont venus.**	
2. Délais-Période	**Retour des résultats 10 jours après passation, (sur demande spéciale du directeur).**	**La rapidité du retour des résultats permet de bénéficier de l'élan, pas encore retombé, suscité par la passation des questionnaires.**
3. Lecture des tableaux		
A- Par qui	**La Direction (= le Directeur) a fait elle-même la lecture des tableaux et en a sorti une synthèse pour la présenter dans un seul tableau.**	**Les tableaux sont destinés à quelques initiés seulement.** **La synthèse est plus facile à comprendre si le libellé de la question est reproduit.**
B- Comment	**Celui-ci a été présenté aux membres du comité et la Direction s'assure qu'ils savent le lire correctement. La Direction s'abstient alors de faire de l'interprétation.**	**De plus, elle est plus lisible par les non initiés quand elle présente seulement les tendances + ou - ou nil.**

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

Chaque représentant diffuse le tableau dans son secteur, en recueille l'interprétation, et suscite les recommandations. Le groupe Profs et le groupe Parents disposent aussi des résultats du questionnaire-maison, qui les concernent respectivement.

2. Interprétation

Un portrait positif de l'école est apparu. Seulement deux points négatifs (relations profs - élèves, et sentiment d'appartenance).

Quand les résultats sont franchement positifs sur toute la ligne, la satisfaction est grande chez les initiateurs du projet. Mais ils demeurent un peu décontenancés face à une action à entreprendre (Le 1er V.S. n'aurait rien donné de concret, pour cette raison!)é

La coordination des 3 études parallèles ne pose pas de problèmes dans la mesure où les résultats peuvent s'interpréter dans le même sens.

3. Utilisation

L'ensemble des recommandations (élèves + parents + profs) est étudié en Comité.

Le Projet Educatif a utilisé les recommandations du V.S. Ont été créés: un conseil d'étudiants; des cas spécifiques pour rapprocher profs et élèves; un comité permanent profs + parents + étudiants pour analyser le projet éducatif avec production d'un rapport d'évaluation.

Il serait souhaitable que le Ministère mette à la disposition des écoles les 3 questionnaires, de valeur scientifique égale.

Mais, au plan pratique, la réussite d'un projet de cette envergure dépendra non seulement de la capacité d'administration de l'école, mais aussi de ses possibilités de faire "communiquer ensemble" les résultats venant de 3 horizons complémentaires.

Plutôt qu'un questionnaire sur les désirs des étudiants, la direction devrait avoir d'autres méthodes pour les connaître.

ECOLE: DALBE-VIAU

INTERVIEW

. Date: Le 11 mars 1980

. Personnes interrogées: 1- Le Directeur (Homme)

. Remarques: Les principaux membres du Comité d'alors ne sont plus à l'école.

RÉSUMÉ

Le V.S. a été pris en mains par des stagiaires et professeurs "marginaux" peu représentatifs du corps enseignant de l'école.

La Direction les a laissé faire, sans d'abord s'y engager. Dès la réception des tableaux, le comité a fonctionné d'une façon boiteuse. Le Directeur a colmaté les brèches.

Lors d'une réunion pédagogique, menée par des animateurs pas tous aptes pour cette fonction, le V.S. a failli sombrer.

La Direction a repris à son compte des résultats du V.S. et, sans gsitr référence explicite au V.S., a fait accepter l'idée du tutorat dans l'école.

Depuis lors, l'école s'est engagée sous la conduite du CADRE dans le projet institutionnel. Le Directeur y voit un modèle pour le V.S.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Deux psychologues stagiaires à l'école ont lu l'information.	
2- Recherche d'informations	Font venir la documentation.	
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	Le représentant du Ministère est venu expliquer aux chefs de groupe et à la direction le cheminement du projet.	

3- Prise de décision A- Circonstances	Le Directeur est mis au courant, donne son appui, obtient l'accord du Conseil d'école.	
B- Objectifs visés	Savoir où en est notre polyvalente, après 1½ an de fonctionnement.	La direction n'a pas au départ voulu insérer le V.S. dans une poursuite d'objectifs plus vastes. C'est sans doute un manque à gagner. Elle s'en apercevra avant qu'il soit trop tard. Une certaine ambiguité existe autour des objectifs de l'instrument V.S.: est-ce seulement pour connaître la perception? ou est-ce aussi une méthode pour l'action? (Si oui, à la 2e question: comment s'en servir?) (VOIR suggestions page 7)
C- Implication des professeurs....	Projet présenté comme information à l'assemblée générale des enseignants, par les 2 psychologues.	Le V.S. n'est toujours pas perçu comme assumé par l'école.
des élèves		
des parents	Information communiquée au comité d'école.	

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Le volontariat ou (peut-être!) le recrutement de la part des 2 psychologues sur le critère de leurs affinités personnelles.

Un Comité du V.S. devrait avoir des personnes représentatives des divers degrés de l'école: c'est-à-dire: ayant une position de leader naturel ou de crédibilité auprès des autres.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Les 2 psychologues + 4 enseignants volontaires:

1 prof d'information scolaire (libéré à plein temps)
2 profs. de sciences familiales
1 prof. de français ("d'esprit plus philosophique que pratique")

Aucun de ces membres n'est vraiment impliqué dans l'école.

Les 2 psychologues stagiaires étaient bien intégrés aux élèves.

Quand les tableaux arrivent, le prof. d'information scolaire (libre de son temps) est "promu" président du comité. Mais l'équipe se scinde en deux, par affinité: les 2 psychologues avec 1 travailleur social récemment arrivé; de l'autre côté, les enseignants.

Le V.S. risque d'être perçu par les professeurs comme une pièce rapportée.

Aujourd'hui, l'école entreprend son analyse institutionnelle. C'est la Direction qui a <u>choisi</u> les membres du Comité. (Un seul y est parce que volontaire)

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:	Toute cette administration a été prise en charge par les deux psychologues.	
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource		Forme du questionnaire: idéalement il devrait être une banque de questions, dans laquelle chaque école puiserait, selon ses besoins. (Référence au projet mené aujourd'hui avec l'aide de CADRE)
C- Echantillonnage		
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires	Aucun problème avec le questionnaire, les jeunes ont rempli facilement leur questionnaire.	
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -		

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:

A- Guide d'analyse

B- Personne-Ressource

2. Délais-Période

Résultats venus 3 semaines après envoi au Ministère.

3. Lecture des tableaux

A- Par qui

Les 2 sous-groupes (le Comité du V.S. coupé en deux) étudient séparément les (mêmes) résultats. Le Directeur tente de faire le lien entre les deux.

La Direction s'implique - un peu tard mais efficacement le Directeur évite que le V.S. ne sombre.

B- Comment

Le groupe psychologue produit une synthèse écrite que le Directeur de l'Enseignement propose pour la discussion lors d'une ½ journée pédagogique.

La lecture des tableaux ne nécessite pas un spécialiste en recherche, dit-il.

La lecture des tableaux se fait mieux si elle est confiée à un prof. de maths. ou de sciences - et qui sait monter une présentation à un groupe.

Un document de synthèse pourrait être préparé d'avance.

. EXPLOITATION DES RESULTATS		
1. Diffusion	Lors d'une ½ journée pédagogique. 10 ateliers sont dirigés chacun par 1 membre du comité. Seule la moitié des ateliers produit des suggestions, ceux où les animateurs ont bien joué leur rôle. Le V.S. a donc semblé un échec à 1 prof. sur 2. Plus tard une 2ième journée pédagogique a fait aboutir l'idée du tutorat.	La diffusion des résultats en assemblée doit être assurée par des gens - très bien préparés - crédibles - animateurs réels - à l'aide de synthèse bien faite. Lors de cette 2ième journée pédagogique, le directeur a compris, il ne se réfère pas explicitement (dit-il) au V.S.
2. Interprétation		
3. Utilisation	Le tutorat a été institué l'année suivante, sans pouvoir établir un lien direct avec les résultats du V.S. Le Directeur y songeait auparavant. Mais les résultats du V.S. ont permis de voir dans le tutorat une réponse aux points faibles de l'école.	Cet objectif d'orientation de l'école aurait dû être posé au départ du V.S. Suggestions: pour en faire un document d'action, le V.S. devrait avoir plusieurs volets parallèles: en particulier celui de mesurer, sur les mêmes points, le degré de désirabilité d'un item en parallèle avec sa perception. L'écart entre les deux serait l'indice d'action... D'autre part, l'étude pourrait s'étendre aux Profs. aux parents, voire aux organismes de la communauté où s'insère notre école.

ECOLE: Georges VANIER
Montréal

INTERVIEW

. Date: 12 mars 1980

. Personnes interrogées: (3) Le Directeur (Homme)
2 Adjoints (1 Femme &1 Homme)

. Remarques:

RÉSUMÉ

La direction (où le Directeur semble être le meneur) a fait du V.S. un exercice pour s'auto-évaluer.

Elle a pris en charge le travail qu'il occasionnait et diffusé parcimonieusement les résultats aux profs. Peut-être a-t-elle manqué de moyens pour s'engager dans la voie d'implication des profs. La direction sait cependant que le V.S. produirait tous ses effets, à cette condition.

La crédibilité d'une personne-ressource extérieure à l'école rendrait service dans ce cas, à condition qu'elle soit là à toutes les étapes.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Informations venues directement du Ministère. Le Directeur est le premier au courant.	La directica de l'école apprécie de ne pas passer par la C.S. pour ce genre de projet que la direction considère comme "confidentiel pour son école" (Plus tard la C.S. "s'est infiltrée dans le projet". Le directeur dit ne pas avoir apprécié cela).
2- Recherche d'informations	Les documents viennent de la rue Pullum. Bonne documentation.	
A- La pochette		
B- Personne-Ressource	C'était un anglophone. "Qui s'est dit étonné que l'école veuille vivre cette expérience".	

3- Prise de décision A- Circonstances	Le Directeur obtient l'assentiment du conseil de direction.	
B- Objectifs visés	Connaître les forces et les faiblesses de l'école et... de son équipe de direction. "C'est le bulletin de notes de la direction". Pour un usage "interne".	Le V.S. devrait être conçu pour donner des fruits (= actions) dans la même année. La direction pense que le V.S. est une auto-évaluation. Elle le fait pour elle-même et croit que les profs ne sont plus aujourd'hui enclins à le faire pour eux-mêmes. Le V.S. répond-il à la mentalité des profs??
C- Implication des professeurs.... des élèves des parents	C'était à la sortie d'une grève difficile. La direction a donc décidé de ne pas impliquer l'ensemble des profs. Elle n'en a parlé qu'à quelques animateurs et chefs de groupe.	La direction a conscience que l'implication des profs. est indispensable, mais que cela exige un pouvoir d'animation très fort, (ce qu'elle n'a pas voulu - ou n'a pas pu - exercer cette fois). Les profs. devraient être informés directement dans leurs revues. Resterait à la direction le travail d'animation. Pour cela, la direction s'adresserait à des profs. "intéressés" par l'expérience.

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Le directeur se charge de l'ensemble des opérations.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Le comité du V.S. comprenait le directeur et ses deux adjoints, plus épisodiquement des chefs de groupes.

Il a fait tout le travail...

Le comité idéal serait: Direction + Profs. + Elèves.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:		
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource	2 visites d'explications-informations avant de faire passer le questionnaire. Son rôle est indispensable pour l'échantillonnage surtout.	Le questionnaire devrait être reformulé, en cas d'une 2ième expérience.
C- Echantillonnage		Dans chaque école, la direction, le personnel pourraient donner leur avis sur le contenu du questionnaire.
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"	Des animateurs "informés" ont expliqué aux élèves comment bien remplir le questionnaire.	
D- Passation des questionnaires	Aucun problème. Aucune difficulté de la part des élèves qui le remplissent. Le temps de passation a été facile à intégrer dans 2 périodes.	
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -		

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personnes-Ressource		La personne-ressource devrait être un technicien doublé d'un animateur.
2. Délais-Période	3 semaines d'attente (c'est long!).	Raccourcir les délais de remise des résultats faciliterait le travail d'ensemble. D'autant qu'après la réception des tableaux, il faut prendre le temps de les lire. Le délai "utile" est donc très long (psychologiquement!) dans la formule vécue par ces écoles.
3. Lecture des tableaux	Leur présentation était trop compliquée, trop volumineuse.	
A- Par qui		La personne-ressource devrait analyser les résultats et les présenter à l'école pour lui épargner 2 ou 3 jours de travail et assurer un meilleur travail d'analyse.
B- Comment		Une synthèse de 2 ou 3 pages faite par le Ministère est indispensable. Elle serait la base unique du travail à entreprendre par l'école.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion	Les résultats ont été communiqués partiellement aux professeurs. Aucun professeur n'est venu s'informer des résultats. Les parents ont été informés. Le Comité de Parents est très actif dans l'école... selon la Direction.	La direction n'admet pas que les résultats aient été communiqués à la C.S. Elle affirme qu'ils l'ont été "sans son consentement".
2. Interprétation	Les résultats n'ont pas surpris la Direction.	Une personne-ressource de l'extérieur devrait être plus crédible que la direction pour donner les résultats.
3. Utilisation	Ce fut un outil pour la direction.	Le questionnaire - pour une seconde expérience - devrait être par "tranches ou dimensions" parmi lesquelles l'école ferait un choix. Un questionnaire - adapté bien sûr - devrait être passé aux parents (VOIR texte ci-joint, préparé et utilisé par le directeur).

ECOLE: LUCIEN PAGE
Montréal

INTERVIEW

. Date: Le 24 mars 1980

. Personnes interrogées: (3) Entretien de groupe avec le Directeur (aujourd'hui passé à la C.S.), et son ancien Directeur-Adjoint (aujourd'hui dans une autre école)

Ensuite, entretien individuel avec l'ancien chef de groupe, qui lui est encore à Lucien Pagé.

. Remarques:

RÉSUMÉ

Le V.S. a été intégré totalement à un vaste projet éducatif, de par la volonté de la Direction, et ensuite de par l'assentiment des professeurs.

La C.S. a subventionné le travail occasionné par le projet éducatif.

Les professeurs étaient déjà engagés dans ce vaste projet. Ils ont dans le cadre de cette structure étudié les résultats du V.S. Et, grâce au travail et à la ténacité d'un ou deux membres du comité du V.S. les professeurs ont déterminé les options les plus importantes pour l'école sur la base des résultats.

Le V.S. a permis de prendre des actions précises pour les années suivantes. Marginalement, (mais ceci a été un bénéfice capital), il a appris aux professeurs à travailler ensemble sur une certaine période.

Le Directeur lui-même a réussi à ne jamais laisser croire que le V.S. était sa décision.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	C'est lors d'une rencontre avec un responsable de l'Analyse Institutionnelle que le Directeur est mis au courant du V.S. Ce responsable le met en contact avec le responsable V.S. de la région.	
2- Recherche d'informations		
A- La pochette		
B- Personne-Ressource		

3- Prise de décision A- Circonstances	Dès fin août-début septembre, le Directeur forme un comité.	La direction ne doit pas paraître comme à l'origine de la décision d'y participer.
B- Objectifs visés	Utiliser les résultats comme une des facettes de "notre analyse institutionnelle": la facette étudiants, qui serait complétée par les 2 autres: Parents, Professeurs. Analyser notre fonctionnement d'école mis en place depuis 4 ans.	Le principe d'intégration du V.S. est un facteur de son succès. Le directeur n'a pas caché ses intentions dès le départ il ne s'agissait pas d'éliminer des individus ni de discréditer le milieu.
C- Implication des professeurs....	Les professeurs ont été avisés dès la rentrée scolaire.	
des élèves		
des parents		

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Le Comité du V.S. a été intégré à l'intérieur d'un Comité de Projet Educatif, lequel comprenait 1 membre de la direction (pas le Directeur par volonté délibérée, 4 enseignants à savoir un par secteur.

Ce comité devait soumettre un plan de travail, où prenait place le travail relatif au V.S. Ce plan a été soumis au conseil d'ecole, puis à la C.S., laquelle a accepté notre demande de subventions ($7 à $8,000.).

Structure d'intégration du V.S. au grand projet d'analyse institutionnelle.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Un sous-comité du V.S. a donc été formé alors: 1 membre de la Direction plus 1 chef de groupe plus 4 professeurs qui devaient se charger de l'administration du questionnaire, puis analyser les résultats.

Lors des rencontres avec le Ministère, le comité et le sous-comité étaient présents.

Le lien entre le Comité du Projet Educatif et la base (250 professeurs) était assuré par un "comité multiplicateur" lequel avait pour fonction de diffuser l'information et de la retourner de bas en haut. Toutes les décisions cependant étaient prises au Comité d'école.

Le Ministère devrait faire nommer dans chaque école une personne responsable du vécu scolaire.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:	Dans l'ensemble, l'administration du V.S. semble beaucoup moins lourde que celle de l'Analyse Institutionnelle.	
A- Guide d'administration	Cependant la documentation volumineuse décourage au départ.	
B- Personne-Ressource		
C- Echantillonnage	Aucun problème. Echantillon fait par le comité.	Aurait voulu un questionnaire pour la clientèle "sourds"- et pour le professionnel court. Mais....il n'y avait pas de version pour eux.
D- Questions libres	Questions libres: 1 par secteur.	Dans un second V.S., on devrait supprimer des questions que chaque école désignerait comme inutiles pour elle: par exemple certaines questions où elle a été très bien jugée.
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires		
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	L'implication des parents a été pratiquement nulle, car on les considère comme trop peu au courant de la marche de l'école...	

IV. ANALYSE DES RESULTATS

1. Préparation technique:

A- Guide d'analyse

B- Personne-Ressource

Son aide est indispensable.

2. Délais-Période

3. Lecture des tableaux

A- Par qui

Le directeur adjoint a épluché tous les tableaux et en a fait faire la synthèse par sa secrétaire.

B- Comment

Le volume de travail s'est révélé supérieur à celui engagé pour l'Analyse Institutionnelle.

Le sous- comité a rédigé un texte de travail pour les profs.

Devant l'abondance des données, nous avons "inventé" un modèle qui pondère par 4,3,2 ou 1 (selon l'importance pour l'école).

Lors de la réunion avec les professeurs, chaque atelier (14 en tout) a codé les réponses sur cette base. Dans la synthèse finale, 4 items se sont dégagés (VOIR document ci-joint).

Le Ministère devrait raccourcir le travail de compilation laissé aux écoles: faire la synthèse, indiquer les points prioritaires. L'idéal est, pour ce faire, une équipe de 2 personnes: 1 de l'école et 1 de l'extérieur.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

La C.S. a lu les résultats.

Les professeurs ont tous eu copie du document rédigé par le sous-comité.

Un audio-visuel a été monté (trop gros travail).

La C.S. doit être à même de savoir, en connaissance de cause, pourquoi une école lui demande de faire des changements qui nécessitent son aide.

2. Interprétation

Les professeurs étaient satisfaits des résultats.

Les résultats ont été perçus par les professeurs comme un élément de l'ensemble de l'Analyse Institutionnelle.

Une comparaison avec une autre école est sans objet, car une école se perçoit unique.

3. Utilisation

Le V.S. a eu plus de "suivi" que l'Analyse Institutionnelle. Il a servi à modifier 4 points, qui sont les 4 objectifs sur lesquels travaillent les enseignants aujourd'hui: stimulation à apprendre; intérêt de la pédagogie; aide personnelle, sensibilisation à l'actualité.

Le V.S. a aussi apporté 30 à 50% de support à notre Analyse Institutionnelle.

Aujourd'hui on ne prononce plus le mot V.S. parce que ça évoque des réunions, du bla-bla,...

Le V.S. a dépassé le rôle qu'on lui attribuait au départ. Il a permis d'impliquer les enseignants, et ceci d'une manière plus continue qu'habituellement. Il les a rendus plus solidaires.

La personne-ressource devrait aussi avoir pour rôle d'aider à trouver des moyens d'actualiser les résultats.

ECOLE: Louis-Joseph Papineau
MONTREAL

INTERVIEW

. Date: 19 mars 80

. Personnes interrogées: 1- Le directeur de l'école Emile Nelligan - Il était Directeur-Adjoint à la vie étudiante à L.J. Papineau au moment du V.S. Aucun autre membre du Comité du V.S. ne serait encore dans l'école Louis Joseph Papineau, dit-il

. Remarques:

RÉSUMÉ

Le Directeur-Adjoint à la Vie Etudiante a joué le rôle-clé. Dans l'école, les professeurs étaient en bloc contre la Direction, laquelle formait une équipe désunie et tiraillée. Les profs avaient une vue très pessimiste de l'école.

Le Directeur-Adjoint a cru trouver dans le V.S. un instrument neutre (non préparé par la Direction) qui dirait "objectivement" aux professeurs la réalité.

Il a caché aux professeurs le contenu du questionnaire pour qu'ils n'influencent pas les répondants ...

Les résultats ont été ... largement contestés par les profs. et la direction a définitivement mis de côté le V.S.

	Déroulement	Evaluation et Suggestions
I. DECISION DE PARTICIPER		
1- Prise de connaissance - premiers contacts - premières informations.	Le Directeur Adjoint à la vie étudiante est informé par Informeq. L'idée a été véhiculée par la C.S. qui encourageait les écoles.	Le Vécu Scolaire est "investi" par le Directeur Adjoint à la vie étudiante et le restera jusqu'au bout. (C'est lui qui a été interviewé ici.)
2- Récherche d'informations		
A- La pochette	Réception des dossiers sans problème.	Une documentation devrait aller droit aux professeurs.
B- Personne-Ressource	Contact direct pris au Ministère Rue Fullum. La personne-ressource est venue donner toutes les informations nécessaires.	

3- Prise de décision A- Circonstances	- Autorisation demandée et obtenue de la CECM - Région Nord. - Le Directeur était sceptique, mais a laissé faire, alors que les autres membres de la direction sont emballés par l'idée, parce que "ça vient de l'extérieur".	Au sein de la direction il existe des conflits sérieux qui aboutiront en fin d'année à la dissolution de toute l'équipe de la Direction.
B- Objectifs visés	Pour le Responsable Vie Etudiante, il s'agissait de connaître l'ampleur de la contestation étudiante face aux profs. "Le V.S. pourrait peut-être stimuler les profs.!" "L'avantage était que le V.S. est un outil établi par quelqu'un hors de notre école ... neutre. Les profs prétendaient que les élèves étaient malheureux"	Le Vécu Scolaire est attirant parce qu'il permet à la direction d'arriver à ses fins, à l'aide d'un instrument neutre, non fabriqué par la direction qui peut ainsi "affronter" les profs.
C- Implication des professeurs.... des élèves des parents	Profs ont été informés sur le but d'ensemble, mais le questionnaire leur a été systématiquement soustrait de peur qu'ils n'en parlent aux étudiants ("sans mauvaise intention, bien sûr!") "Je craignais que les profs soient trop sceptiques" Pour les informer, "j'ai cependant lu quelques exemples de questions à des profs qui voulaient en entendre parler".	Le V.S. sert d'arme pour avoir ... raison sur les professeurs. "Si j'avais à le refaire, les profs ne connaîtraient pas les questions" Les profs se sont sentis visés, remis en question. Si le V.S. était venu des profs, sans doute se seraient-ils impliqués ... Mais le Directeur Adjoint se dit sceptique, par exemple, il ne croit pas l'expérience rapportée dans Informeq sur le V.S. au Cap de la Madeleine.

II. CHOIX DES RESPONSABLES DU PROJET DANS L'ECOLE

1- Critères

Exclusion des enseignants pour ne garder que des professionnels. Les enseignants en ont été avisés.

2- Le Comité du Vécu Scolaire

Trois chefs de groupes ont travaillé avec le Directeur Adjoint à la Vie Etudiante.

Au total, le Comité comprenait le Directeur Adjoint, 3 chefs de groupe et 1 conseiller d'orientation.

III. ADMINISTRATION DES QUESTIONNAIRES		
1- Préparation technique:	Documents complets et explicites. Pas de problème à suivre la méthode.	
A- Guide d'administration		
B- Personne-Ressource	La personne - Ressource a bien tenu son rôle d'informateur.	"Le V.S. est un bon questionnaire qui colle à la réalité, simple, clair et précis, visant les bons points, ceux qui font la journée d'une élève (relations élèves à élèves, élèves-profs)"
C- Echantillonnage	Selon les directives, et par groupe (allégé, régulier, enrichi). Les chefs de groupe ont fait ce travail.	
D- Questions libres		
2- Organisation:		
A- Date-Période-Lieu		
B- Commande		
C- Préparation des "surveillants"		
D- Passation des questionnaires		
C- Envoi au Ministère		
3- Implication des professeurs - des élèves - des parents -	Professeurs et élèves ont bien collaboré	

IV. ANALYSE DES RESULTATS		
1. Préparation technique:		
A- Guide d'analyse		
B- Personne-Ressource		
2. Délais-Période		
3. Lecture des tableaux		
A- Par qui	Le Comité a examiné les résultats.	Le Ministère devrait donner 4 ou 5 copies.
B- Comment	Les indices + ou - ne sont pas assez clairs à la simple lecture. La personne - Ressource n'est pas venue "porter les résultats" qui sont arrivés par la poste.	La compétence et la crédibilité de la personne - ressource auraient bien servi les besoins du comité pour comprendre les résultats et ensuite pour les faire comprendre aux profs.

V. EXPLOITATION DES RESULTATS

1. Diffusion

Le Directeur voulait cacher les résultats aux profs. Mais le Directeur Adjoint s'y oppose.

Le Comité a préparé des schémas pour les présenter aux profs.

La diffusion à la C.S. ne pose pas de problèmes.

La comparaison avec une autre école n'est pas souhaitable, "car chaque école est unique".

2. Interprétation

Les profs ont été très sceptiques. Ont résisté fortement aux résultats qui dans l'ensemble allaient à l'encontre de ce qu'ils attendaient. Ont mis en doute le questionnaire, l'échantillonnage ... Les résultats disaient que les profs ne s'occupaient pas des élèves en dehors des cours. Et dans l'ensemble que les élèves étaient satisfaits de l'école. La Direction s'est sentie soulagée, elle qui était toujours dénigrée!

"La remise en cause des profs est inévitable puisque l'école c'est précisement des profs et des élèves".

Les professionnels ne se sont pas sentis visés.

3. Utilisation

Le Comité a tenté de regrouper des profs délégués (2 par niveau) pour donner suite.

La contestation du questionnaire est revenue ...

Le Directeur a mis le Vécu sur un tablette. Le Directeur Adjoint tente, lors de 2 journées blanches, de susciter rapprochement entre profs et élèves. L'expérience est un succès pratique, en fin d'année.

Le V.S. est peut-être de trop grande envergure. Les meilleurs projets sont ceux qui permettent de travailler par étape/par secteur pas trop vaste.

Ainsi le V.S. pourrait passer dans un Secteur qui le voudrait et pas dans l'autre, au sein d'une même école.

L'équipe Direction a été complètement changée l'année d'après.